

**PRODUÇÃO DO CONHECIMENTO SOBRE CARREIRAS: UMA REVISÃO DE
ESCOPO DOS ARTIGOS PUBLICADOS NA REVISTA DE CARREIRAS E
PESSOAS (RECAPE)**

VÂNIA CHAVES DE FIGUEIREDO

Universidade Federal de Lavras

vania.figueiredo@ufla.br

IOLANDO EMANUEL DA SILVEIRA

Universidade Federal de Lavras

iolando.silveira@estudante.ufla.br

FLAVIANA ANDRADE DE PÁDUA CARVALHO

Universidade Federal de Lavras

fapcar@ufla.br

RESUMO ESTRUTURADO

Introdução/Problematização: historicamente nota-se uma preocupação da humanidade em explicar a realidade, temos por exemplo, os mitos como forma de compreender algum fenômeno natural. No entanto, a cultura ocidental recorre à ciência como principal meio para esta compreensão. Minayo (2008) nos informa que o conhecimento científico se apresenta como um recorte da realidade e está constantemente exposto a novas interpretações. Para Wickert et al. (2020) os graduandos são os primeiros canais pelos quais as universidades causam impacto na sociedade e diante disso a conexão entre ensino e pesquisa deve existir. As revisões são ferramentas relevantes para a difusão da pesquisa nas salas de aula, visto que esses trabalhos possibilitam uma rápida familiaridade com determinado assunto.

Objetivo/proposta: o objetivo desta revisão foi sintetizar a produção sobre o tema “carreiras” por meio do protocolo inerente a Revisão de Escopo. Diante disso, buscou-se responder a questão orientadora da pesquisa: o que tem sido discutido sobre carreiras em artigos científicos publicados na Revista de Carreiras e Pessoas (ReCaPe) entre os anos de 2018 a 2022?

Procedimentos Metodológicos: Utilizou-se o protocolo da Revisão de Escopo sugerido por Arksey e O'Malley (2005), aprimorado por Levac et al. (2010) e por Peters et al. (2020). As etapas são as seguintes: 1) Identificação da questão de pesquisa alinhada ao propósito da revisão de escopo e ao seu objetivo; 2) Identificação de estudos relevantes com definição da abrangência e alinhamento dos critérios de inclusão; 3) seleção dos estudos; 4) Mapeamento dos dados; 5) Seleção dos resultados 6) Extração das evidências; 7) Análise das evidências; 8) Apresentação dos resultados e 9) Resumo das evidências em relação aos propósitos das revisões.

Principais Resultados: verificou-se que 21 artigos apresentaram o tema “carreira” em seu título, representando 17,54% das produções publicadas nos anos considerados. Objetos de

pesquisa abrangeram de forma destacada: o comprometimento com a carreira; a transição e motivação; a decisão e o planejamento de carreira; a carreira feminina; a carreira profissional; a gestão de carreira; as âncoras de carreira; o modelo de análise de carreira.

Considerações Finais/Conclusão: conclui-se que a análise dos contextos em que os indivíduos estão inseridos é essencial para a compreensão de suas trajetórias de carreira, uma vez que as carreiras não envolvem apenas o trabalho, mas outros fatores relacionados com a vida dos sujeitos e as sociedades.

Contribuições do Trabalho: o presente trabalho contribui para a pesquisa científica em carreiras, pois, mapeou a temática em um periódico de alto impacto no estudo dessa área. Além disso, conseguiu sintetizar os principais “*gaps*” de pesquisa o que oferece *insights* para novos estudos sobre o tema.

Palavras-Chave: Administração; Carreiras; Revisão de Escopo

1. Introdução

Desde os primórdios há uma preocupação do homem com a compreensão da realidade, temos por exemplo os mitos como tentativa de explicar algum fenômeno natural. Porém, na cultura ocidental a ciência aparece como forma principal de explicação da realidade e tal situação ocorre devido, principalmente, ao desenvolvimento técnico e tecnológico. A luz das Ciências Sociais, Minayo e Gomes (2015) esclarecem que estas analisam objetos históricos, onde a sociedade humana se constitui e existe em dado momento, mas se reorganiza sob formas diferentes de outras. A similaridade é marcada pela vivência na mesma época histórica, no entanto a interpretação dessa realidade apresentará resultados diferentes, pois, o presente é marcado pelo passado e esta inter-relação constrói o futuro.

De acordo com Minayo (2008), o conhecimento científico se apresenta como um recorte da realidade e está constantemente exposto a novas interpretações e reelaborações, uma vez que é de natureza provisória. Já Hessen (2000) considera que o conhecimento científico possui natureza incompleta, por meio de uma abordagem parcial da realidade. Portanto, as releituras do conhecimento podem contribuir para o desenvolvimento de novos estudos. Outro ponto importante nesse panorama nos remete à disseminação do conhecimento, de que vale produzir apenas para si mesmo? A ciência busca identificar quais os atores, técnicas e meios necessários para a transmissão desse “saber”, o que contribui diretamente para a evolução e descoberta de novas formas de interpretação da realidade.

Wickert et al., (2020) consideram os graduandos como os primeiros canais pelos quais as universidades causam impacto na sociedade. Desse modo, a conexão entre ensino e pesquisa deve existir. Para os autores, os artigos de revisão são ferramentas relevantes para a difusão da pesquisa nas salas de aulas, com potencial impacto educacional, uma vez que esses trabalhos possibilitam uma rápida familiaridade com um determinado tópico, mesmo que seja, até então, desconhecido. As revisões servem para sintetizar, organizar, entender e interpretar o conhecimento já disseminado sobre aquele assunto com o intuito de observar o que há de mais atual na discussão científica do seu campo.

Birkinshaw et al. (2016) relatam que os artigos de revisão estão entre os trabalhos mais citados em periódicos com impacto prático, uma vez que condensam e organizam as ideias sobre uma determinada questão, tornando-se uma referência. Post et al., (2020) corroboram com esses autores, destacando a oportunidade de contribuição teórica trazida pelas revisões. Além disso, os autores consideram as revisões como uma forma ideal de pesquisa acadêmica para fazer a ponte entre a pesquisa e a prática. Freitas (2016) esclarece, como um exemplo, que o contexto e a busca do problema de pesquisa exigem do pesquisador analisar como está o conhecimento produzido em uma área ou no entorno de um tema ou questão de pesquisa. Isso potencializa a pertinência das revisões sobre o conhecimento produzido, pois, oportunizam a comparação entre procedimentos metodológicos, além da identificação de semelhanças ou diferenças que precisam ser esclarecidas.

Corroborando com esse entendimento, Rumrill et al.(2010) diz que a revisão de literatura deve traçar a racionalidade, a estrutura conceitual e o propósito da investigação em relação aos trabalhos previamente publicados. Por outro lado, caso a revisão de literatura seja mal executada todo o estudo fica comprometido, visto que, “esta não se constitui em uma sessão isolada, mas, ao contrário, tem por objetivo iluminar o caminho a ser trilhado pelo pesquisador, desde a definição do problema até a interpretação dos resultados” (Alves, 1992 p.54). Com o intuito de organizar e definir um *framework* de revisão os autores separam estas em tipos, por exemplo: i) Revisão de escopo; ii) Revisão integrativa; iii) Revisão sistemática; iv) Revisão narrativa; v) Meta-análise e vi) Bibliometria. (MARIANO; ROCHA, 2017; ARKSEY; O’MALLEY, 2005; GOUGH et al., 2012; SNYDER, 2019; RUMRILL et al., 2010).

Diante dessas opções, foi selecionada para o presente estudo a revisão de escopo, devido ao seu caráter qualitativo e possibilidade em abordar uma questão de pesquisa multifacetada. Para Rumrill et al. (2010) este tipo de revisão concentra-se mais na amplitude da cobertura de literatura do que em profundidade e, portanto, consegue abarcar um campo vasto e diverso como o de carreiras. Anderson et al. (2008) aponta que os estudos de escopo possuem caráter exploratório, pois, possibilitam mapear conceitos-chave daquela área assim como as principais fontes e evidências disponíveis. Destaca-se, portanto, que o conceito das revisões de escopo possui caráter amplo o que pode ser de grande utilidade nas pesquisas que visam mapear como estão as discussões de determinado assunto naquela área de interesse.

A revisão de escopo é uma abordagem que está sendo cada vez mais utilizada na área da saúde, no entanto considerando suas características principais, pode ser aplicada a outras áreas como a Administração e os Estudos Organizacionais. Rumrill et al. (2010) esclarecem que os métodos utilizados pelos pesquisadores podem variar de acordo com a questão de pesquisa, a orientação metodológica e a disciplina na qual estão inseridos. Adicionalmente, os referidos autores relatam que, nos campos das ciências médicas e sociais, observa-se a aplicação das revisões de escopo como uma opção aos métodos tradicionais de revisão. Esse tipo de revisão é considerado uma etapa preliminar cujo sentido inicial é determinar a necessidade de uma análise mais aprofundada. Portanto, a revisão de escopo compreende uma metodologia viável para examinar a abrangência da pesquisa sobre um tema específico (ARKSEY; O’MALLEY, 2005; DAVIS et al., 2009).

A grande área das Ciências Sociais e Humanas engloba diversos campos de estudos sobre carreiras, incluindo os relacionados aos estudos organizacionais. Em consequência, a

temática apresenta relevância também para a área da Administração, com possibilidades de interconexões com outras disciplinas (GUNZ; MAYRHOFFER; LAZAROVA, 2019). Devido à sua natureza interdisciplinar, o estudo das carreiras contribui com diferentes áreas do conhecimento, oferecendo percepções variadas sobre a maneira com que os fatores contextuais e os relacionamentos podem influenciar a carreira dos indivíduos (BARUCH; SULLIVAN, 2022).

Baruch e Sullivan (2022) destacam também a importância do estudo das carreiras para um mundo do trabalho que passa por mudanças em um ritmo cada vez mais acelerado. Assim, esses estudos permitem a melhor compreensão dessas mudanças, influenciando no planejamento e na gestão de carreiras na perspectiva individual, organizacional e social. O conhecimento produzido a partir desta revisão de escopo permitirá novas reflexões sobre a temática carreira, além de contribuir especificamente para o corpo editorial da revista sob análise onde será possível identificar as lacunas sobre o tema e possibilitar chamadas especiais de trabalhos.

A Revista de Carreiras e Pessoas (ReCaPe) apresenta publicação quadrimestral, em formato eletrônico, reunindo artigos, notícias de pesquisa, resenhas, traduções e entrevistas, de caráter inédito, resultantes de pesquisas científicas na área de Administração. É uma revista dos Programas de Estudos Pós-Graduados em Administração da PUC-SP e da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da USP, a partir de uma parceria foi firmada entre o Grupo de Pesquisa em Gestão de Carreiras e Transformações no Trabalho da PUC-SP e do Grupo de Pesquisas de Gestão de Carreiras da Universidade de São Paulo. A ReCaPe é o único periódico brasileiro que apresenta uma linha editorial específica sobre carreiras, com produção de conhecimento dedicada à gestão de carreiras, pensamento estratégico na elaboração de planos de carreira e identidades da carreira contemporânea. Dessa maneira, destaca-se a importância da identificação e do mapeamento das evidências sobre a temática “carreira”, abordada por essa revista, um veículo relevante para a discussão de carreiras na área de Administração no país.

Diante do exposto, o objetivo deste estudo é realizar um mapeamento das evidências científicas disponíveis sobre o tema “carreiras” a partir dos artigos publicados no periódico Revista de Carreiras e Pessoas (ReCaPe) no período de 2018 a 2022. Este trabalho está organizado em 4 seções, além desta introdução. Na segunda e terceira tem-se o referencial teórico seguido da metodologia e após, na quarta seção, apresenta-se os resultados e discussões terminando na quinta seção onde apresenta-se a conclusão.

2. Procedimentos Metodológicos

Um estudo de escopo pode ser utilizado para identificar a extensão, o alcance e a natureza da atividade de pesquisa, além de possibilitar o resumo e a divulgação dos resultados, assim como detectar lacunas na literatura existente. Visando à orientação metodológica para a elaboração de revisões de escopo, Arksey e O'Malley (2005) desenvolveram uma baseada em cinco etapas. Essa estrutura foi aprimorada por Levac et al. (2010) por meio de um detalhamento mais explícito de cada estágio do protocolo de revisão. Dessa maneira, foi desenvolvida a abordagem JBI para a realização de revisões de escopo, sustentada por essas duas estruturas anteriores (PETERS et al., 2020).

Considerando o exposto por Munn et al. (2018), as revisões de escopo apresentam os seguintes objetivos: identificação da necessidade de uma revisão sistemática; identificação dos tipos de evidências disponíveis em um determinado campo; identificação de lacunas de conhecimento; esclarecimento de conceitos e definições centrais na literatura; constatação da maneira com que as pesquisas são conduzidas em um determinado campo; identificação das principais características ou fatores relacionados a um conceito.

Para Arksey e O'Malley (2005), existem dois propósitos para um estudo de escopo, de um modo geral, podendo ser parte de um processo contínuo de revisão, cujo objetivo final é a produção de uma revisão sistemática completa ou podendo ser concebido como um método por si só, com a publicação e a divulgação de resultados de pesquisa em um determinado campo de investigação.

Portanto, a revisão de escopo fornece um mapeamento das evidências disponíveis, sendo um método empregado para descrever os principais resultados e identificar as lacunas de pesquisa existentes, possibilitando conclusões sobre o estado geral da literatura em determinado campo de pesquisa (ARKSEY; O'MALLEY, 2005).

Assim, a partir da questão de pesquisa e objetivo propostos, utilizou-se o protocolo sugerido por Arksey e O'Malley (2005), aprimorado por Levac et al. (2010) e por Peters et al. (2020). As etapas são as seguintes: 1) Identificação da questão de pesquisa alinhada ao propósito da revisão de escopo e ao seu objetivo; 2) Identificação de estudos relevantes com definição da abrangência e alinhamento dos critérios de inclusão; 3) Seleção dos estudos; 4) Mapeamento dos dados; 5) Seleção dos resultados; 6) Extração das evidências; 7) Análise das evidências; 8) Apresentação dos resultados e 9) Resumo das evidências em relação aos propósitos das revisões.

A questão de pesquisa “o que tem sido discutido sobre carreiras pelo periódico Revista de Carreiras e Pessoas (ReCaPe) nos últimos cinco anos?” foi elaborada de acordo com o propósito desta revisão de escopo, que envolve a produção de conhecimento sobre carreiras, e seu objetivo voltado para a identificação e mapeamento das principais evidências sobre carreiras produzidas pelos artigos nela publicados.

O referido periódico foi selecionado devido à relevância de suas publicações sobre carreiras para a área de Administração no país, sendo destacada como uma das ênfases em sua linha editorial. Assim, os artigos científicos publicados e disponíveis na página eletrônica <https://revistas.pucsp.br/ReCaPe>, foram acessados no mês de fevereiro de 2023. Como critérios de inclusão foram selecionados apenas os artigos científicos com o termo “carreira” constante no título do artigo e entre os anos de 2018 a 2022. Após a seleção dos artigos científicos ocorreram as etapas sequenciais de análise temática, mapeamento e agrupamento de evidências e apresentação das conclusões.

3. Referencial Teórico

Os primórdios da teoria contemporânea de carreira dentro dos estudos organizacionais e de gestão nos remete ao final dos anos 1970 onde observou-se a publicação de livros seminais e discussões sobre o assunto. Destaque para o autor Everett Hughes, um sociólogo da escola de

Chicago cujo trabalho esteve voltado para a sociologia das ocupações. Na década de 1930 notou-se que era necessário compreender como os indivíduos significavam sua passagem pela vida, pois esta visão ajudaria entender a constituição do trabalho em uma sociedade (MOORE; GUNZ; HALL, 2007).

Nesse mesmo sentido Hughes (1937) afirma que, sob uma abordagem subjetiva, a carreira diz respeito à maneira dinâmica por meio da qual os indivíduos podem imaginar e compreender a totalidade de suas existências, intermediada por funções que desempenham ou idealizam. Essa perspectiva ampliada sobre o que é a carreira orientou diversos estudos posteriores, pois, conseguiu evidenciar que esta não é só o trabalho.

Gunz, Mayrhofer e Lazarova (2019) acrescentam ainda que carreira é um conceito encontrado em várias áreas das ciências sociais e humanidades como sociologia, estudos organizacionais, psicologia e antropologia e que dependendo do campo terá significados diferentes. Além disso, podemos observar por meio da Figura 1 as possibilidades de interconexões entre esses diversos campos de estudo o que demonstra o aspecto multifacetado das carreiras.

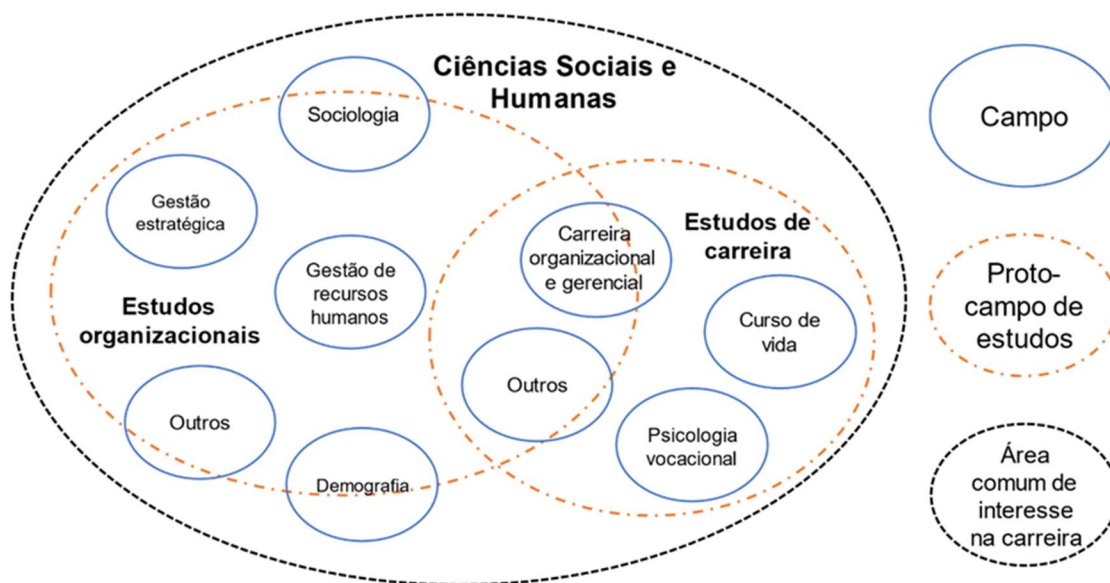


Figura 1 – Campos, proto-campos e comunalidades nascentes de interesse

Fonte: Adaptado de Gunz e Mayrhofer (2018, p.13).

A figura 01 resume as observações do estudo sobre carreiras em três perspectivas, sendo: i) campos específicos; ii) proto-campos, abrangendo áreas relacionadas à carreira; e iii) uma crescente comunhão de interesse na temática da carreira. O termo "proto-campo" indica a ausência de conexão organizacional entre os campos, com possibilidade de desenvolvimento futuro. A expressão "comunalidade nascente de interesse" se refere à pesquisa onde carreiras são estudadas, sugerindo potencial para conscientização sobre a conexão entre pesquisadores de diferentes áreas, mas com foco similar em carreiras (GUNZ; MAYHOFFER, 2018).

Ao observarmos a literatura nota-se uma profusão de conceitos, e nesse sentido Hall (2002) propôs uma síntese esclarecendo que a carreira possui quatro dimensões: i) carreira como sentido de avanço; ii) carreira como sentido de profissão; iii) carreira como sequência de empregos ao longo da vida e iv) carreira como sentido de ser uma sequência de experiências ao longo da vida relacionadas aos papéis.

No entanto, há extensões no sentido das carreiras como, por exemplo, na construção de sentido retrospectiva, ou seja, o que estas significam para as pessoas. A carreira também pode ser vista como significando uma ligação entre distintos níveis de complexidade social ou como processo no espaço e no tempo onde é preciso considerar uma concepção de trajetória. Além disso, também encontramos a carreira como auto-construção e processo de organização e regulação das sociedades ou como produto em vez de processo, um produto da vida de trabalhos cujos resultados estão resumidos a currículos pessoais (GUNZ; MAYRHOFFER, 2018).

Diante dessa visão, agora ampliada, de carreiras notou-se um potencial da pesquisa dessa temática para a área dos estudos organizacionais, onde analisando as trajetórias profissionais considerando a relação entre indivíduos e empresas, estas desempenham o papel de fornecer perspectivas sobre tópicos como criatividade, planejamento estratégico, espírito empreendedor, transformações nas áreas de trabalho e carreiras (BARLEY, 1989).

Mayrhofer, Meyer e Steyrer (2007) defendem a ideia de que as carreiras estão sempre inseridas em contextos, envolvendo indivíduos, organizações e sociedades. Dessa maneira, todos os fatores exógenos que influenciam as carreiras são considerados questões contextuais. Segundo os autores, os contextos nos quais as carreiras são vividas e construídas estão relacionados a diferentes níveis, desde o contexto de trabalho, mais imediato, até o contexto global, mais amplo, sendo importante a visão integrativa dos contextos para a compreensão das carreiras.

Neste sentido, Gunz, Mayrhofer, Tolbert (2011) apontam que a carreira não é apenas uma decisão individual, mas sim um fenômeno social e político. Para os autores, os estudos tendem a focar na perspectiva individual das carreiras, com influência de fatores relacionados aos indivíduos e seus contextos imediatos, negligenciando o contexto mais amplo em que as carreiras estão inseridas. Assim, pesquisas que exploram um contexto mais amplo têm maior capacidade de compreender a natureza da carreira em uma economia globalizada.

Em consonância, a carreira, apesar de ser um fenômeno individual, também é um fenômeno coletivo, uma vez que está relacionada a fatores sociais, políticos, econômicos, tecnológicos e ambientais, envolvendo não apenas a biografia individual, mas também a história das sociedades (TAMS et al., 2020). Portanto, as carreiras são o produto das estruturas sociais como organizações ou instituições e, por sua vez, produzem e reproduzem essas estruturas, constituindo um processo multifacetado que incorpora não apenas o trabalho, mas outros fatores relacionados com a vida dos sujeitos e das sociedades (GUNZ; MAYRHOFFER; TOLBERT, 2011).

Diante do exposto, Baruch e Sullivan (2022) relatam que os estudos em carreiras têm buscado melhorar o planejamento e a gestão de carreiras em uma perspectiva multinível: individual, organizacional e social. Conforme os autores, os sujeitos pretendem ter uma carreira

para serem remunerados, mas também para serem bem-sucedidos e felizes; as organizações precisam combinar as pessoas certas para alcançarem os melhores resultados; a produtividade e a criatividade dos trabalhadores estão relacionadas à economia e à qualidade dos serviços prestados.

4. Resultados e Discussões

A Revista de Carreiras e Pessoas (ReCaPe) mantém um acervo de publicações desde 2011, baseado na política de acesso livre. Anualmente, são publicadas três edições, sendo a número um, a número dois e a número três correspondentes aos períodos janeiro/abril, maio/agosto e setembro/dezembro, respectivamente. Como exceção, no ano de 2011 há apenas as edições de número um e dois disponíveis na página eletrônica da revista.

Foram publicados 262 trabalhos em 35 edições, sendo variável o número de produções por edição. Entretanto, a partir do ano de 2020, oito trabalhos foram publicados por edição. A Tabela 1 apresenta os dados referentes ao número de trabalhos publicados por edição ao longo dos anos.

Tabela 1. Número de trabalhos publicados por edição ao longo dos anos.

Ano	Edição nº1	Edição nº2	Edição nº3
2011	6	6	*
2012	7	8	7
2013	6	6	6
2014	7	7	8
2015	9	8	8
2016	7	8	7
2017	7	7	8
2018	8	8	8
2019	8	7	8
2020	8	8	8
2021	8	8	8
2022	8	8	8
TOTAL	262		

Fonte: Dados da pesquisa

*A edição nº3 do ano de 2011 não está disponível na página eletrônica da revista.

Considerando todas as edições, foram encontrados 59 trabalhos que apresentam o termo “carreira” em seu título, representando 22,51% das produções publicadas. Em relação aos anos de 2018 a 2022, foco desta revisão, 21 trabalhos apresentaram o termo “carreira” em seu título, representando 17,54% das produções publicadas. A Tabela 2 apresenta os dados referentes ao número de trabalhos, contendo o termo “carreira” em seus títulos, publicados por edição ao longo dos anos.

Tabela 2. Trabalhos contendo o termo “carreira” em seus títulos

Ano	Edição nº1	Edição nº2	Edição nº3
2011	1	3	*
2012	2	3	2
2013	4	0	2
2014	0	2	3
2015	1	2	1

2016	1	1	1
2017	5	2	2
2018	3	2	2
2019	3	0	0
2020	0	0	3
2021	2	2	0
2022	2	0	2
TOTAL	59		

Fonte: Dados da pesquisa.

*A edição nº3 do ano de 2011 não está disponível na página eletrônica da revista.

Após a seleção dos artigos sobre a temática de carreiras, a Tabela 3 apresenta de forma sistemática as informações extraídas dos estudos selecionados buscando evidenciar aspectos relevantes para posterior análise.

Tabela3. Descrição dos estudos incluídos na revisão de escopo.

Autores	Ano	Sujeito de pesquisa	Abordagem metodológica	Objeto de pesquisa
Silva et al.	2018	Profissionais de empresas associadas a Associação Comercial e Industrial	Quantitativa e Qualitativa	Comprometimento com a carreira
Loli e Treff	2018	Clientes de coaches	Qualitativa	Transição de carreira
Correio, Correio e Correio	2018	Estudantes de graduação em Administração	Quantitativa	Comprometimento com a carreira
Costa e Moura	2018	Docentes de uma instituição de ensino técnico	Qualitativa	Motivação e carreira
Araújo et al.	2018	Alunos de graduação dos cursos de administração e contabilidade de uma IES privada	Quantitativa	Decisão e planejamento de carreira
Andrade	2018	Servidores técnico-administrativos de um centro acadêmico de uma Universidade Federal	Quantitativa	Comprometimento com a carreira
Reis et al.	2018	Profissionais femininas que atuam em organizações	Quantitativa e Qualitativa	Carreira feminina
Vieira, Sousa e Grangeiro	2019	Artesãos	Qualitativa	Carreira profissional
Costa e Brum	2019	Pesquisa bibliográfica	Qualitativa	Gestão de carreira
Anderson, Tonato e Tavares	2019	Profissionais que realizaram a transição de carreira após os 40 anos de idade	Qualitativa	Transição de carreira
Gomes, Afonso e Moura	2020	Discentes dos cursos de Administração, Ciências Contábeis, Direito, Enfermagem e Farmácia de uma IES privada	Quantitativa	Decisão e planejamento de carreira

Lucas e Yamakawa	2020	Estudantes que residem com os pais, matriculados no ensino superior, com menos que 29 anos de idade	Qualitativa	Decisão e planejamento de carreira
Reis et al.	2020	Líderes religiosos	Quantitativo	Âncoras de carreira
Souza	2021	Profissionais de Tecnologia da Informação	Qualitativa	Modelo de análise de carreira
Calasans e Davel	2021	Grupo musical baiano BaianaSystem	Qualitativa	Gestão de carreira
Bacelar et al.	2021	Revisão sistemática	Qualitativa	Carreira feminina
Cardoso	2021	Professores, discentes e egressos do curso de administração de uma IES pública	Quantitativa e Qualitativa	Desenvolvimento de competências e carreira
Begnini et al.	2022	Ex-religiosos e ex-sacerdotes	Qualitativa	Carreira profissional
Neto, Guimarães e Oliveira	2022	Mulheres inseridas no Ensino Superior	Quantitativa	Carreira feminina
Cerqueira et al.	2022	Pós-graduados empregados na indústria farmacêutica	Qualitativa	Carreira profissional
Lucas e Filippim	2022	Médicos	Qualitativa	Carreira profissional

Fonte: Dados da pesquisa

Um total de 58 autores participaram da publicação desses 21 artigos, sendo que 9 trabalhos envolveram autores de diferentes instituições, caracterizando publicações interinstitucionais. Em relação à filiação dos autores, 32 são filiados a instituições de ensino superior privadas e 26 são filiados a instituições de ensino superior públicas. Considerando a distribuição dos autores por regiões no país, 2 autores são relacionados a instituições de ensino superior da região Norte, 8 da região Nordeste, 2 da região Centro-Oeste, 32 da região Sudeste e 14 da região Sul. De acordo com o Jornal da USP (2019), das 50 instituições brasileiras que mais produziram trabalhos científicos nos últimos cinco anos, 43 são universidades públicas, e apenas uma é universidade privada. Assim, o resultado deste estudo é relevante ao apontar uma participação equilibrada entre as instituições de ensino superior públicas e privadas quanto às publicações, com grande destaque para a região sudeste.

Quanto às abordagens metodológicas, 12 estudos utilizaram a abordagem qualitativa, 6 a abordagem quantitativa e 3 a abordagem quantitativa-qualitativa. Terence e Filho (2006) esclarecem que as diferenças entre as abordagens qualitativa e quantitativa refletem diferentes epistemologias, estilos de pesquisa e formas de construção teórica. No entanto, os autores ressaltam que os métodos quantitativos e qualitativos, apesar de suas especificidades, não se excluem. Para Mesquita e Matos (2014), não há uma dicotomia quantitativo-qualitativo, o que possibilita, inclusive, uma complementaridade de uso. Contudo, os autores ressaltam a relevância da triangulação adequada para responder à questão e ao objeto de estudo, sem deixar de lado posições epistemológicas, ontológicas e paradigmáticas comensuráveis. Benedicto et al. (2011) relatam que a utilização conjunta de metodologias qualitativas e quantitativas está

cada vez mais presente na pesquisa administrativa e organizacional, levando à maior legitimação das diversas formas de abordagem.

Três artigos científicos abordaram a carreira feminina. Neto, Guimarães e Oliveira (2022) conduziram um estudo com 100 mulheres em João Pessoa, Paraíba, no ensino superior. Descobriram que a maioria tinha entre 18 e 27 anos, estava no ambiente profissional (com algumas insatisfeitas em seus cargos), e embora considerassem o planejamento de carreira importante, enfrentavam dificuldades para construí-lo. Também constataram que a maternidade impacta negativamente nas carreiras das mulheres devido a preconceito de gênero e discriminação salarial. Recomendaram pesquisas específicas por curso de graduação para identificar as barreiras. Bacelar et al. (2021) destacaram carreiras de gestoras femininas como foco de estudos e mencionaram as barreiras enfrentadas pelas mulheres no contexto profissional, alinhando-se com as descobertas de Neto, Guimarães e Oliveira (2022). Além disso, Bacelar et al. (2021) apontaram a necessidade de estudar carreiras proteanas e novas carreiras tecnológicas. Reis et al. (2018) analisaram a ascensão das mulheres no mercado de trabalho, ressaltando a persistente desigualdade de gênero, embora as mulheres tenham progredido ao longo do tempo. A conciliação entre trabalho e família foi identificada como um desafio. Em geral, esses estudos enfatizam que as mulheres enfrentam obstáculos em suas carreiras devido ao preconceito de gênero e enfocam a importância da pesquisa para identificar e superar essas barreiras.

Outros três artigos abordaram o comprometimento com a carreira. Andrade (2018) analisou o grau de comprometimento dos servidores públicos na carreira de Técnico-Administrativo em Educação (TAE) sob a influência do fenômeno burocrata proteano, observando que a maioria demonstrou interesse em permanecer na carreira (68,7%), mas mais de 65% também planejam realizar atividades paralelas ao cargo. Correio, Correio e Correio (2018) investigaram o comprometimento de estudantes de graduação em Administração, concluindo que o comprometimento com a carreira e o autogerenciamento são cruciais no mundo profissional. Além disso, Silva et al. (2018) compararam as gerações X e Y quanto aos motivos de escolha de carreira e comprometimento na indústria e comércio, constatando que ambas as gerações compartilham motivos semelhantes para suas escolhas e têm um forte comprometimento com suas carreiras.

Cabe destacar que dos 21 artigos científicos publicados, apenas um aborda a carreira no setor público. Conforme exposto por Rodrigues, Rampelotto e Anjos (2022), existe uma lacuna na literatura sobre como as carreiras acontecem no setor público no Brasil, uma vez que os estudos são focados no setor privado e poucos exploram teorias de carreiras contemporâneas. Os referidos autores destacam, ainda, a importância de se pesquisar sobre o tema, já que o setor público é responsável pela execução de serviços essenciais para a sociedade e representa grande parte dos postos de trabalho no Brasil.

Dois artigos científicos abordaram a transição de carreira. Os estudos de Loli e Treff (2018) e Anderson, Tonato e Tavares (2019) abordaram a transição de carreira e o coaching de carreira como ferramentas importantes nesse processo. Loli e Treff (2018) destacaram que o coaching de carreira ajuda os indivíduos a conectar aspectos subjetivos da carreira, como valores e motivações, com a escolha de uma profissão. Eles também enfatizaram a importância do autoconhecimento durante o processo. Por sua vez, Anderson, Tonato e Tavares (2019)

observaram que profissionais que realizam a transição de carreira após os 40 anos tendem a valorizar mais seus interesses e inclinações, optando por escolhas profissionais mais compatíveis com seus valores e objetivos. Em ambos os estudos, a autogestão da carreira e a busca por satisfação pessoal foram aspectos centrais no processo de transição profissional.

Outros dois estudos abordaram a gestão de carreira. Costa e Brum (2019) exploraram a aplicabilidade da ferramenta GROW no desenvolvimento individual e de equipes nas organizações, destacando sua capacidade de proporcionar uma abordagem lógica para solucionar problemas e melhorar a colaboração. Eles sugerem pesquisas futuras para aprofundar seu uso. Enquanto Calasans e Davel (2021) examinaram a gestão de carreiras criativas, especialmente no campo musical, destacando a importância da identidade, imagem e visão. Seus resultados têm implicações na promoção das indústrias criativas e no desenvolvimento profissional.

Mais dois trabalhos abordaram o processo de decisão e planejamento de carreira. Araújo et al. (2018) investigaram o planejamento de carreira de estudantes universitários em cursos de administração e contabilidade, identificando cinco fatores-chave de decisão. Eles sugerem que os resultados podem guiar ações junto aos alunos e recomendam pesquisas comparativas com outras instituições e cursos. Em paralelo, Lucas e Yamakawa (2020) examinaram a influência da dinâmica familiar no desenvolvimento de carreira de jovens estudantes, observando consequências tanto positivas quanto negativas. Seu estudo busca estimular pesquisas adicionais sobre a influência familiar nas decisões de carreira de jovens universitários e do ensino médio.

O estudo de Gomes, Afonso e Moura (2020) investigou o processo de decisão de carreira de estudantes universitários. Eles descobriram que o autoconceito, a autoeficácia profissional e o comportamento exploratório desempenham papéis significativos nesse processo. Além disso, o estudo validou um modelo de medição da decisão de carreira com base em três fatores (autoconceito, autoeficácia profissional e comportamento exploratório), destacando sua simplicidade. Os resultados destacaram a importância do acompanhamento durante a transição da graduação para o mercado de trabalho, especialmente na definição de metas e projetos profissionais. Os autores também enfatizaram a necessidade de mais pesquisas comparativas abrangendo fatores de predição de carreira em instituições públicas e privadas, e sugeriram estudos adicionais para aprofundar o modelo proposto.

Cardoso (2021) realizou um estudo sobre o desenvolvimento de competências e carreiras em estudantes de administração de uma universidade pública. O estudo identificou sete categorias de percepções, incluindo a falta de integração entre teoria e prática e atividades relacionadas ao empreendedorismo. Além disso, o autor observou diferenças nas percepções dos ex-alunos com base em variáveis demográficas, como gênero, formação da mãe e experiência de trabalho durante a graduação. Isso sugere que o desenvolvimento de competências e carreiras varia de acordo com essas características demográficas.

Quatro artigos científicos abordaram carreiras profissionais. Vieira, Sousa e Grangeiro (2019) analisaram artesãos que esculpem madeira, encontrando baixa escolaridade, dependência na renda do artesanato, forte influência familiar na escolha profissional e semelhança com o modelo *craftcareer*. Recomendaram estudos ampliados sobre artesãos com

diferentes materiais. Begnini et al. (2022) investigaram ex-religiosos e ex-sacerdotes, constatando que valores pessoais adquiridos na formação religiosa influenciam suas carreiras, destacando valores como realização, universalismo, tradição, estimulação, segurança e benevolência. Propõem futuras pesquisas com diferentes gerações, abordando valores conflitantes e transições para a educação.

Lucas e Filippim (2022) exploraram a relação entre carreira e bem-estar subjetivo em médicos. Eles encontraram uma conexão entre as escolhas de carreira e a satisfação geral na vida desses profissionais, independentemente das trajetórias variadas, os médicos entrevistados estão satisfeitos. Eles sugerem investigar essa relação em outras profissões. Já Cerqueira et al. (2022) focaram em profissionais com pós-graduação na indústria farmacêutica. Descobriram que a educação pós-graduada tem um impacto positivo na carreira, tanto intelectual quanto financeiramente. A indústria valoriza esses profissionais, o que pode incentivar a busca por mais qualificação, as habilidades adquiridas na pós-graduação também beneficiam cargos de gestão. A maioria dos profissionais tomou a decisão de se aprofundar nos estudos por conta própria. Para o futuro, sugerem investigar a perspectiva dos empregadores em relação aos profissionais pós-graduados. Esses estudos ressaltam a influência das escolhas de carreira e da educação de pós-graduação no bem-estar e no progresso profissional, incentivando pesquisas semelhantes em diferentes campos e perspectivas para entender melhor esses fatores.

Um artigo científico abordou a temática de âncoras de carreira. Reis et al. (2020) pesquisaram a carreira religiosa com o objetivo de mostrar as âncoras de carreiras mais presentes dentro de uma equipe de líderes religiosos, segundo as suas gerações. Os autores constataram que, de modo geral, a âncora de carreira mais presente foi “serviço dedicação”, observada em aproximadamente 36% dos líderes religiosos entrevistados. Os autores também identificaram a presença significativa da geração X dentre os pesquisados, os quais apresentavam um comportamento mais sóbrio, burocrático e mais fiel à liderança. A partir dos dados coletados, os autores concluíram que o fator idade ou geração não interferiu no conjunto de crenças e valores daqueles que escolheram construir a carreira religiosa.

Um artigo científico propôs um Modelo de Análise das Carreiras em tecnologia da informação (TI). Souza (2021) considerou a dimensão individual, organizacional e contextual dos profissionais envolvidos no estudo. Em relação à escolha da profissão, destacou-se que a decisão foi baseada no gosto pessoal e foi pouco influenciada por familiares, amigos e processos formais de orientação profissional. Adicionalmente, a autora resalta a importância da flexibilidade nas relações de trabalho desses profissionais, além do despreparo de gestores frente às políticas e às práticas de carreiras e o perfil do profissional de TI, em especial, a presença da mulher nesse mercado. A autora discute sobre a possibilidade de realização de estudos comparativos, envolvendo os profissionais de TI e outras profissões, assim como o aprofundamento de análises relacionadas aos grupos minoritários atuantes em TI e uma investigação acerca do impacto das mudanças trabalhistas recentes nos vínculos entre profissionais de TI e empresas e, consequentemente, em suas carreiras.

Outro abordou a temática de motivação e carreira. Costa e Moura (2018) conduziram uma pesquisa com o objetivo levantar hipóteses acerca do papel do administrador de empresas, no que tange à gestão de recursos humanos quanto aos aspectos motivacionais de docentes em uma instituição de ensino técnico, tendo como base um estudo conceitual sobre as teorias já

fundamentadas. Considerando os resultados alcançados, verificou-se que a maior parte dos docentes que receberam algum tipo de treinamento eram profissionais da área de saúde (Enfermagem e Radiologia Médica). Os docentes dos demais cursos (Administração, Recursos Humanos e Segurança do Trabalho) não tiveram treinamentos específicos para as suas áreas de atuação, sendo um fator que pode influenciar nos índices de satisfação no trabalho e retenção de talentos, na opinião dos autores. Foi detectado uma maior tendência à motivação dos docentes que visualizam oportunidades de crescimento na instituição, mostrando mais um fator a ser analisado pela gestão de pessoas.

A partir da exposição dos principais resultados encontrados pelos autores supracitados, torna-se evidente que as carreiras estão sempre inseridas em contextos, os quais envolvem todos os fatores exógenos que as influenciam (MAYRHOFER; MEYER; STEYRER, 2007). Assim, a compreensão desses fenômenos exógenos é relevante para os estudos das carreiras. Os referidos autores descrevem quatro principais níveis contextuais: o contexto do trabalho, referente aos mercados de trabalho, às novas formas de trabalho e às relações sociais; o contexto da origem, referente à classe e origem social, à socialização educacional e histórico de trabalho individual e ao contexto de vida atual do indivíduo; o contexto cultural e da sociedade, referente ao gênero, à etnicidade, à demografia e aos fatores comunitários; o contexto global, referente à internacionalização e à virtualização. Portanto, os contextos nos quais as carreiras são vividas e construídas envolvem diferentes níveis, desde o contexto de trabalho, mais imediato, até o contexto global, mais amplo. Adicionalmente, é importante que os estudos mantenham uma visão integrativa dos contextos.

Observa-se também que a carreira não é apenas uma decisão individual, mas sim um fenômeno social e político (GUNS; MAYRHOFER; TOLBERT, 2011). Segundo os autores, as carreiras são processos multifacetados, não envolvendo apenas o trabalho, mas outros fatores relacionados com a vida dos sujeitos e as sociedades. Dessa maneira, as carreiras são formadas por interseções entre a história das sociedades e a biografia individual dos sujeitos (TAMS et al. 2020). Na visão de Moore, Gunz e Hall (1997), o sociólogo Hughes é ocupante de um espaço único na história da teoria da carreira e considerado um dos “autores-fundadores”, cuja visão apresenta a divisão do trabalho como um fenômeno social, sendo a estrutura do trabalho um entrecruzamento entre o indivíduo e as sociedades.

Adicionalmente, os principais resultados dos estudos incluídos nesta revisão estão relacionados com o modelo contemporâneo de carreira, proposto por Chanlat (1995). De acordo com o autor, os modelos modernos de carreira surgiram devido às transformações ocorridas na sociedade. Houve uma transformação dos modelos de carreira tradicionais baseados na noção de emprego herdada da sociedade industrial. Nesse sentido, as organizações e os indivíduos caminharam para relações de trabalho baseadas no contrato transacional de curto prazo e focado no interesse das partes, com trocas utilitárias e interesses negociados explicitamente. A partir desse entendimento, as organizações oferecem oportunidades de desenvolvimento e o indivíduo assume o compromisso apenas com a sua própria carreira.

5. Conclusões

Diante do objetivo proposto, a revisão de escopo foi utilizada para descrever os principais resultados, além de identificar as lacunas de pesquisa existentes, dos artigos

científicos publicados pelo periódico Revista de Carreiras e Pessoas (ReCaPe), relacionados ao tema de carreiras, nos últimos cinco anos.

As carreiras conectam indivíduos e instituições, sendo meios para a compreensão de fenômenos sociais e, portanto, relevantes para os estudos organizacionais. Assim, compreender como os indivíduos significam suas carreiras pode gerar um maior entendimento sobre a constituição do trabalho em uma sociedade (MOORE, GUNZ, HALL. 1997).

A partir deste estudo, conclui-se que a análise dos contextos em que os indivíduos estão inseridos é essencial para a compreensão de suas trajetórias de carreira, uma vez que as carreiras não envolvem apenas o trabalho, mas outros fatores relacionados com a vida dos sujeitos e as sociedades.

Como sugestões para pesquisas futuras os autores dos trabalhos analisados elencam pontos como: i) a expansão de amostra para outros setores comerciais, cenários e indivíduos diferentes; ii) debate sobre o impacto das articulações na gestão de carreiras; iii) utilização da ferramenta “grow” sob uma perspectiva descritiva e não mais exploratória; iv) enfoque em mais de um fator da predição de carreiras; v) influência do contexto familiar no planejamento das carreiras; vi) gestão de carreiras criativas; vii) carreiras femininas em contextos profissionais específicos e viii) carreiras no setor público.

Por fim, destaca-se a transformação dos modelos de carreira tradicionais para os modelos de carreira contemporâneos, em que o indivíduo não mais assume o compromisso com a organização, mas consigo próprio.

6. Referências

ALVES, A.J. A “revisão da bibliografia” em teses e dissertações: meus tipos inesquecíveis. Cadernos de pesquisa, n.81, p.53-60, 1992.

ANDERSON, M.M.M.; TONATO, R.M.; TAVARES, L.M. Transição de carreira: mudança profissional a partir dos 40 anos. RECAPE - Revista de Carreiras e Pessoas, v.9, n.1, p.128-142, 2019.

ANDERSON, S.; ALLEN, P.; PECKHAM, S.; GOODWIN, N. Asking the right questions: Scoping studies in the commissioning of research on the organisation and delivery of health services. Health Research Policy and Systems, v.6, p.7, 2008.

ANDRADE, G.A. Articulações na carreira pública: uma análise do comprometimento com a carreira dos servidores técnico-administrativos de uma universidade federal. RECAPE - Revista de Carreiras e Pessoas, v.8, n.3, p.331-342, 2018.

ARAÚJO, E.T.; MOREIRA, M.A.; GOMES, S.C.; AQUIME, M.L.P. Fatores de decisão de carreira durante a graduação. RECAPE - Revista de Carreiras e Pessoas, v.8, n.2, p.151-171, 2018.

ARKSEY, H.; O'MALLEY, L. Scoping studies: towards a methodological framework. *International Journal of Social Research Methodology*, *International Journal of Social Research Methodology*, v.8, n.1, p.19-32, 2005.

BACELAR, A.S.; CAMPOS, A.C.; CAPPELLE, M.C.A.; CARVALHO, F.A.P.; REZENDE, D.C. Carreiras femininas: uma revisão sistemática sobre trajetórias profissionais. *RECAPE - Revista de Carreiras e Pessoas*, v.11, n.2, p.201-217, 2021.

BARLEY, S.R. Careers, identities and institutions: the legacy of the Chicago School of Sociology. In: ARTHUR, M. B.; HALL, D. T.; LAWRENCE, B.S. (Ed.) *Handbook of career theory*. Cambridge: Cambridge University Press, 1989. p.41-65.

BARUCH, Y.; SULLIVAN, S. The why, what and how of career research: a review and recommendations for future study. *Career Development International*. ahead-of-print. 10.1108/CDI-10-2021-0251, 2022.

BEGNINI, S.; FILIPPIM, E.S.; BENCKE, F.F.; CENCI, R. Carreira profissional e o papel dos valores pessoais adquiridos na formação religiosa/sacerdotal. *RECAPE - Revista de Carreiras e Pessoas*, v.12, n.1, p.151-176, 2022.

BENEDICTO, S.C.; BENEDICTO, G.C.; STIEG, C.M.; ANDRADE, G.H.N. Metodologia Qualitativa e Quantitativa nos Estudos em Administração e Organizações: lições da história da Ciência. *Revista de Ciências da Administração*, v.13, n.30, p.39-60, 2011.

BIRKINSHAW, J.; LECUONA, R.; BARWISE, P. 'The relevance gap in business school research: Which academic papers are cited in managerial bridge journals?'. *Academy of Management Learning & Education*, 15, 686–702, 2016.

CALASANS, R.G.; DAVEL, E. Gestão de carreiras criativas, identidade e liderança coletiva: a visão compartilhada do baianasystem. *RECAPE - Revista de Carreiras e Pessoas*, v.11, n.1, p.114-136, 2021.

CARDOSO, A.L.J. Desenvolvimento de competências dos administradores para uma carreira de sucesso. *RECAPE - Revista de Carreiras e Pessoas*, v.11, n.2, p.262-282, 2021.

CERQUEIRA, M.R.F.; COSTA, D.V.F.; PARADELA, V.C.; KIRCHMAIR, D.M. Trajetória de carreira: uma análise de profissionais com pós-graduação stricto sensu no âmbito da indústria farmacêutica nacional. *RECAPE - Revista de Carreiras e Pessoas*, v.12, n.3, p.456-477, 2022.

COSTA, E.S.; BRUM, V. Coaching & mentoring no processo de gestão de carreira: um estudo sobre a ferramenta grow e sua aplicabilidade no contexto empresarial. *RECAPE - Revista de Carreiras e Pessoas*, v.9, n.1, p.46-62, 2019.

COSTA, E.S.; MOURA, A.C. Motivação como fator de sucesso para a gestão de carreira: o papel do administrador na melhoria das relações de trabalho. *RECAPE - Revista de Carreiras e Pessoas*, v.8, n.2, p.212-226, 2018.

CORREIO, F.M.P.; CORREIO, L.C.B.; CORREIO, A.P. Identidade, planejamento e resiliência: um estudo sobre comprometimento de carreira em estudantes de graduação em administração. *RECAPE - Revista de Carreiras e Pessoas*, v.8, n.1, p.61-73, 2018.

FRAGA, A.M. ROCHA-DE-OLIVEIRA, S. Mobilidades no labirinto: tensionando as fronteiras nas carreiras de mulheres. Cad. EBAPE.br. 18, nov. 2020.

FREITAS, A.H. Reflexões sobre a pesquisa acadêmica: revisão bibliográfica, vivência e conhecimento. Palíndromo, v.8, n.15, p.74-82, jan/jun 2016.

GOMES, I.V.; AFONSO, T.; MOURA, L.R.C. Processo de decisão de carreira de alunos de curso superior: avaliação e teste de um modelo explicativo. RECAPE - Revista de Carreiras e Pessoas, v.10, n.3, p.375-400, 2020.

GOUGH, D.; THOMAS, J.; OLIVER, S. Clarifying differences between review designs and methods. Systematic reviews, v.1, n.1, p.28, 2012.

GUNZ, H; MAYRHOFER, W; LAZAROVA, M. The concept of career and fields of career studies. Studying careers In: Routledge Companion of Career Studies. London: Routledge, 2019.

GUNZ, H; MAYRHOFER, W. Rethinking Career Studies: Facilitating Conversation Across Boundaries with the Social Chronology Framework. Cambridge: Cambridge University Press, 2018.

GUNZ, H.; MAYRHOFER, W.; TOLBERT, P. Career as social and political phenomenon in the globalized economy. Organization Studies, v.32, n.12 p. 1613-1620, 2011.

HALL, D. T. Careers in and Out of Organizations. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 2002.

HATCH, M. J.; SCHULTZ, M. Taking Brand Initiative: how companies can align strategy, culture, and identity through corporate branding. Estados Unidos: Jossey-Bass, 2008, 288p.

HESSEN, J. Teoria do conhecimento. São Paulo: Martins Fontes, 116 p., 2000.

HUGHES, E. Institutional Office and the Person. American Journal of Sociology, Vol. 43, No. 3, pp. 404-413, 1937.

Jornal da USP. Disponível em: <<https://jornal.usp.br/ciencias/fabricas-de-conhecimento/>>. Acessado no dia 03/12/2022.

LEVAC, D.; COLQUHOUN, H.; O'BRIEN, K. Scoping studies: advancing the methodology. Implementation Science, v.5, p.69, 2010.

LOLI, F.; TREFF, M.A. O coaching de carreira como recurso facilitador do processo de transição profissional. RECAPE - Revista de Carreiras e Pessoas, v.8, n.1, p.41-60, 2018.

LUCAS, M.G.; FILIPPIM, E.S. Carreira médica e bem-estar subjetivo na história de vida. RECAPE - Revista de Carreiras e Pessoas, v.12, n.3, p.413-433, 2022.

LUCAS, M.G.; YAMAKAWA, S.W. O contexto familiar no processo de planejamento de carreira de estudantes universitários. RECAPE - Revista de Carreiras e Pessoas, v.10, n.3, p.449-465, 2020.

MARIANO, A.M.; ROCHA, M.S. Revisão de literatura: apresentação de uma abordagem integradora. In: Congresso Internacional AEDEM - International Conference - Economy, Business and Uncertainty: ideas for a European and Mediterranean industrial policy? Reggio Calabria (Italia), 2017.

MAYRHOFER, W.; MEYER, M.; STEYRER, J. Contextual issues in the study of careers. In: GUNZ, G.; PEIPERL, M. (Ed.). Handbook of career studies. Thousand Oaks: Sage Publications, 2007. p.215-240.

MESQUITA, R.F.; MATOS, F.R.N. Pesquisa Qualitativa e Estudos Organizacionais: história, abordagens e perspectivas futuras. IV Colóquio Internacional de Epistemologia e Sociologia da Ciência da Administração. Florianópolis - SC, 2014.

MINAYO, M.C.S. O desafio do conhecimento. 11. ed. São Paulo: Hucitec, 407 p., 2008.

MOORE, C.; GUNZ, H.; HALL, D.T. Tracing the historical roots of career theory in management and organization studies. In: GUNZ, H.; PEIRPEL, M. Handbook of career studies. Thousand Oaks: Sage Publications, p.13-38, 2007.

MOREIRA, W. Revisão de literatura e desenvolvimento científico: conceitos e estratégias para confecção. Revista Janus, v.1, n.1, 2004.

NETO, A.F.C.; GUIMARÃES, I.; OLIVEIRA, L.L. Mulher no mercado de trabalho: ensino superior e construção de plano de carreira em João Pessoa. RECAPE - Revista de Carreiras e Pessoas, v.12, n.1, p.54-81, 2022.

POST, C.; SARALA, R.; GATRELL, C.; PRESCOTT, J. E. 'Advancing theory with review articles'. Journal of Management Studies, 57, 351-76, 2020.

REIS, T. A.; DIAS, A.S.; OLIVEIRA, E.O.; COSTA, J.A.; CREMONEZI, G. O.; SPERS, V.R.E. Desafios e conflitos da mulher na busca da ascensão na carreira profissional. RECAPE - Revista de Carreiras e Pessoas, v.8, n.3, p.398-412, 2018.

REIS, T. A.; JUNIOR, O.; CREMONEZI, G.; OSWALDO, Y. Líderes religiosos e suas expectativas de carreira: um estudo empírico com pastores de comunidades evangélicas. RECAPE - Revista de Carreiras e Pessoas, v.10, n.3, p.417-431, 2020.

RODRIGUES, L.; RAMPELOTTO, A.; ANJOS, E. Carreira no setor público brasileiro: uma análise bibliográfica dos estudos realizados nos eventos da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração. XLVI Encontro da ANPAD - EnANPAD, 2022.

RUMRILL, P.D.; FITZGERALD, S.M.; MERCHANT, W.R. Using scoping literature reviews as a means of understanding and interpreting existing literature. Work, v.35, n.3, p.399-404, 2010.

SILVA, A.P.M.; LOPES, L.F.D.; ROTILI, L.B.; FABRICIO, A.; CARNEIRO, L. Escolha e comprometimento de carreira: percepção de profissionais das gerações X e Y. RECAPE - Revista de Carreiras e Pessoas, v.8, n.1, p.19-40, 2018.

SILVA, J. R.; BALASSIANO, M.; SILVA, A. R. L. Burocrata Proteano: Articulações de Carreira em torno e além do Setor Público. *Revista de Administração Contemporânea - RAC*, v. 18, n. 1, 2014.

SNYDER, H. Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, v.104, p.333-339, 2019.

SOUZA, E.P. Modelo de análise de carreiras: um estudo junto a profissionais de tecnologia da informação. *RECAPE - Revista de Carreiras e Pessoas*, v.11, n.1, p.50-69, 2021.

TAMS, S.; KENNEDY, J.C.; ARTHUR, M.B.; CHAN, K.Y. Career in cities: an interdisciplinary space for advancing the contextual turn in career studies. *Human Relations*, p.1-21, 2020.

TERENCE, A.C.F; FILHO, E.E. Abordagem quantitativa, qualitativa e a utilização da pesquisa-ação nos estudos organizacionais. XXVI ENEGEP - Fortaleza, CE, Brasil, 9 a 11 de Outubro de 2006.

TRICCO, A.C.; LILLIE, E.; ZARIN, W.; O'BRIEN, K.K.; COLQUHOUN, H.; LEVAC, D.; MOHER, D.; PETERS, M.D.J.; HORSLEY, T.; WEEKS, L.; HEMPEL, S.; AKL, E.A.; CHANG, C.; MCGOWAN, J.; STEWART, L.; HARTLING, L.; ALDCROFT, A.; WILSON, M.G.; GARRITY, C.; LEWIN, S.; GODFREY, C.M.; MACDONALD, M.T.; LANGLOIS, E.V.; WEISER, K.S.; MORIARTY, J.; CLIFFORD, T.; TUNÇALP, O.; STRAUS, S.E. PRISMA Extension for Scoping Reviews (PRISMA-ScR): Checklist and Explanation. *Annals of Internal Medicine*, v.169, n.7, p.467-473, 2018.

VIEIRA, C.L.S.; SOUSA, P.A.; GRANGEIRO, R.R. Carreira profissional no artesanato: um estudo com artesãos escultores em madeira. *RECAPE - Revista de Carreiras e Pessoas*, v.9, n.1, p.9-27, 2019.

WICKERT, C.; POST, C.; DOH, J. P.; PRESCOTT, J. E.; PRENCIPE, A. Management Research that Makes a Difference: Broadening the Meaning of Impact. *Journal of Management Studies* 58:2, doi:10.1111/joms.12666, 2020.