



ARTIGOS

A CARREIRA DA MULHER: uma análise da produção científica brasileira

*Luana Sodré da Silva Santos*¹

RESUMO

Este artigo teve como objetivo identificar e analisar artigos em que o tema carreira fosse o objeto principal do estudo, publicados em periódicos associados à *Scientific Periodicals Electronic Library (SPELL)* e na *SCIELO (Scientific Eletronic Library Online)*, no campo da administração. Por meio da análise de conteúdo, na articulação da revisão teórica com a empírica, emergiu a categoria de análise carreira da mulher. Após a identificação e classificação desses artigos, publicados entre os anos 2010 e 2017, os mesmos foram organizados em planilhas, e os dados, tabulados de forma a permitir visualizar: 1) número de publicações por periódico e por ano; 2) temáticas abordadas; 3) os periódicos que mais utilizavam esta perspectiva teórica; 4) as principais metodologias utilizadas. Entre os resultados encontrados foi possível observar que, nos últimos 7 anos, a produção acadêmica sobre carreira da mulher não teve um número expressivo de publicações, sendo a maioria delas baseada em profissionais mais tradicionais, como executivas e gestoras, havendo poucos estudos voltados para outras categorias profissionais, como profissionais da área de saúde, professores, profissionais autônomos etc, o que indica um campo de pesquisa a ser explorado pelos pesquisadores brasileiros. Aponta-se a necessidade de se desconstruir a noção de carreira como uma gestão individual e masculinizada, assim como o diálogo com várias áreas do saber, ampliando a dimensão da carreira para a mulher.

PALAVRAS- CHAVE: Carreira. Mulheres. Bibliometria.

¹ Mestranda em Administração na Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ). Bolsista da Fundação de Amparo a Pesquisa do Rio de Janeiro (FAPERJ). E-mail: luana.sodre4223@gmail.com

THE WOMEN`S CAREER: an analysis of brazilian scientific production

ABSTRACT

This article aims to identify and analyze articles in which the subject career was the main object of the study, published in journals associated with the Scientific Periodicals Electronic Library (SPELL) and SCIELO (Scientific Eletronic Library Online), in the administration area. Through content analysis, in the articulation of theoretical revision with empirical, emerged the category of career analysis of women. After the identification and classification of these articles, published between the years 2010 and 2017, they were organized in spreadsheets, and the data, tabulated in order to visualize: 1) number of publications per periodic and per year; 2) themes approached; 3) the journals that most used this theoretical perspective; 4) the main methodologies used. Among the results found, it was possible to observe that, in the last 7 years, the academic production on women's career did not have an expressive number of publications, most of them based on more traditional professionals, such as executives and managers, with few studies focused on other Professional categories such as health professionals, teachers, autonomous professionals, etc, indicating a area of research to be explored by brazilian researchers. It is pointed out the need to deconstruct the notion of career as an individual and masculinized management, as well as the dialogue with several areas of knowledge, expanding the dimension of women's career.

KEYWORDS: Career. Women. Bibliometry.

INTRODUÇÃO

A carreira é um tema instigante e complexo no campo da Administração e seu conceito remete a várias interpretações e perspectivas sobre as trajetórias percorridas pelo sujeito ao longo de sua vida (DUTRA, 2010; CHANLAT, 1995; GAULEJAC, 1987; DUBAR, 1998; ARTHUR, 1994; HALL, 1996). É importante considerar que as concepções de carreira resultam de um processo de criação histórica, no qual o desenvolvimento e reprodução são concomitantes à evolução das relações de produção, da organização, da sociedade como um todo e das formas de conhecimento humano (CHANLAT, 1995). Nesse sentido, como aponta Sá *et al.* (2014) a carreira tradicional estaria sendo substituída por novos desenhos, que revelam uma dinâmica não linear, heterogênea e menos associada à inserção em uma organização particular.

Rocha-de-Oliveira e Fraga (2017), argumentam que deve-se pensar além da relação indivíduo e organização para tratar de carreiras, incluindo fatores importantes como a coletividade e os contextos. Estudar e pensar em carreiras na contemporaneidade, portanto, significa considerar tanto a dimensão histórica, a classe social, o espaço social, o significado e as possibilidades de agência, uma vez que a ação individual somadas a fatores como raça,

gênero e sexualidade poderiam representar limitações ampliando ou reduzindo as barreiras profissionais (ROCHA-DE-OLIVEIRA; FRAGA, 2017).

Desse modo, é salutar pensar nas questões de gênero no estudo sobre carreiras, especialmente focando o gênero feminino, uma vez que ocupam cada vez mais espaços de trabalho dentro das organizações (LEMOS *et al.*, 2014), e embora em alguns casos tenham maior escolaridade do que os homens, elas ainda não são maioria nos níveis hierárquicos (HIRATA, 2009). Assim, visto que há grandes avanços da inserção das mulheres no mercado de trabalho, estudos que discutam a construção de suas carreiras, os quais apontam questões específicas quanto à sua sexualidade, características e anseios, ganham relevância.

De forma a mapear as publicações brasileiras sobre as carreiras das mulheres, este artigo propõe a pesquisar, por meio da bibliometria, as publicações científicas no campo da Administração que abordam a temática dentro dos estudos organizacionais no Brasil. Sendo assim, para fins deste artigo, foi utilizado procedimento similar aos descrito por Spinelli-de-Sá e Lemos (2015) em seu respectivo trabalho. Desta forma, o presente trabalho tem como objetivo identificar como os estudos de pesquisadores/as brasileiros/as da área de Administração abordam o tema carreiras das mulheres, bem como as tendências e possíveis padrões na produção científica e eventuais novas contribuições relacionadas ao tema.

O presente artigo está estruturado em cinco partes: a primeira contém uma breve introdução; a segunda apresenta a revisão teórica visando fundamentar o estudo; a terceira parte aborda a metodologia utilizada para a realização deste trabalho; a quarta parte apresenta os resultados e a quinta apresenta as considerações finais.

1 REFERENCIAL TEÓRICO

1.1 CONCEITUANDO CARREIRA

Para Dutra (2002, p.100) o conceito de carreira abrange “uma série de estágios e transições que vão variar em função das pressões sobre o indivíduo, originadas dele próprio e do ambiente onde está inserido.” e, além disso, “é fruto da relação estabelecida entre a pessoa e a empresa”. Do mesmo modo, Chanlat (1995) explica que a palavra carreira em sua acepção moderna, significa uma profissão que apresenta etapas ou fases, e mesmo uma progressão e a noção mais geral está intrinsecamente ligada ao modo de funcionamento da sociedade industrial capitalista liberal, vinculada ao discurso gerencial. O referido autor ainda comenta que a gestão de carreira é um tema discutido nas empresas ao se tratar do caminho percorrido

pelo indivíduo na estrutura organizacional, configurando-se em um contexto de profissionalização da gestão de Recursos Humanos (CHANLAT, 1995).

No entanto, segundo Mayrhofer, Meyer e Steyer (2012) as carreiras não podem mais ser analisadas apenas como a progressão de um indivíduo dentro de uma organização, desconsiderando as transformações sociais e as atuais formas de relações de trabalho. Chanlat (1995) também afirma que falar sobre carreira envolve as estruturas socioeconômicas, as características do mercado de trabalho, os valores dominantes, a cultura na qual a empresa está mergulhada e o contexto histórico dentro do qual os encaminhamentos profissionais se inscrevem. Isto porque as carreiras passaram por modificações que refletem os aspectos socioculturais da contemporaneidade, tornando-se menos estáveis e menos lineares do que antes.

Nesse sentido, Dutra (2010) comenta que as relações de trabalho passaram por um processo de flexibilização, bem como o aumento dos trabalhos temporários, a diminuição de empregos estáveis, evidenciando assim, o aumento da precariedade e da exclusão. Diante deste cenário, ocorreu a transferência da responsabilidade da gestão da carreira da empresa para o funcionário, sucedendo-se uma diminuição de corporações que continuam a influenciar a carreira de seus empregados (DUTRA, 2010). As carreiras tradicionais, que já foram a opção dominante no mercado, segundo Sá *et al* (2014) são atreladas a progressão do indivíduo em função de sua evolução hierárquica, com crescimento da carreira e remuneração de forma vertical e linear. Esse tipo de carreira profissional floresceu num ambiente de estabilidade, no qual as organizações cresciam em tamanho e complexidade, e proporcionam aos seus empregados oportunidades de crescimento.

Segundo Tolfo (2002), a Administração e a Psicologia Organizacional e do Trabalho criaram metáforas para descrever e analisar as novas formas das carreiras contemporâneas, entre elas a carreira sem fronteiras, a carreira proteana, a carreira caleidoscópica e a carreira sustentável. Desse modo, a carreira tradicional estaria sendo substituída por novos desenhos, que revelam uma dinâmica não linear, heterogênea e menos associada à inserção em uma organização particular (SÁ *et al.*, 2014). As carreiras sem fronteiras (ARTHUR, 1994) e carreiras proteanas (HALL, 1996), por exemplo, foram as primeiras a ganhar destaque no período da virada do Século XX, pois elas entendem que os indivíduos são gestores de si, se opondo ao modelo tradicional. Ambas têm como característica a mobilidade psicológica e física, visto que o indivíduo se preocupa mais com o aperfeiçoamento de suas habilidades e conhecimentos do que com as necessidades de uma única empresa (SÁ *et al*, 2014).

Rocha-de-Oliveira e Fraga (2017) propoem uma nova forma de se estudar e pensar em carreiras na contemporaneidade, complementando o modelo de carreira sustentável, de De Vos e Van Der Heijden (2015). No que tange a visão histórica de carreira, os autores observam que a dimensão do tempo permite explorar as influências intergeracionais na vida profissional, dando destaque para a ação da família nos diferentes momentos de construção da carreira. Em muitas das vezes, a classe social de origem está relacionada com o passado e contribui para perspectivas de futuro. Quanto ao espaço social, Rocha-de-Oliveira e Fraga (2017) argumentam que o estrato social acaba por construir contextos específicos no mercado de trabalho, como se existisse um “teto de classe” que define o talento e sucesso pela disponibilidade de capital econômico, social e cultural. No que refere-se ao significado, tais autores afirmam que os sentidos da carreira podem estar atrelados a estruturas de classes, reforçando como espaços de socialização como a família, o trabalho, a igreja e o exército constroem orgulho e limitações que definem a estrutura de classes, formando uma identidade nos sentidos atribuídos ao trabalho. E por fim, a classe interfere nas possibilidades de agência, uma vez que a ação individual somadas a fatores como raça, gênero e sexualidade poderiam representar limitações ampliando ou reduzindo as barreiras profissionais.

Dessa maneira, as constantes mudanças econômicas e sociais no Brasil e no mundo também influenciam a carreira dos indivíduos. Assim, deve-se por em evidência a influência do gênero nas trajetórias de formação. Faz-se necessário apresentar uma contextualização do mercado de trabalho para as mulheres, problematizando o tema nas organizações, o qual influencia a construção da carreira das mulheres que atuam na área de Administração.

Cabe destacar que, nos últimos anos, tem sido crescente o interesse por uma maior compreensão dos valores, das expectativas e das motivações das mulheres que atualmente ocupam o mercado de trabalho. Tal interesse pode ser explicado pelo aumento da representação das mulheres na força de trabalho brasileira, passando de 40,8% em 2007 para 44% em 2016 (IBGE, 2017). Além disso, o desemprego afetou menos as mulheres nos últimos cinco anos do que os homens. De acordo com o IBGE, entre 2012 e 2016, o total de homens empregados sofreu redução de 6,4%, contra 3,5% entre as mulheres. Contudo, quanto à participação em cargos de chefia e gerência nas empresas e organizações, ainda é preocupante. Isso porque entre 5% e 10% dessas instituições são chefiadas por mulheres no Brasil, de acordo com um estudo da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Ainda de acordo com a OIT, a desigualdade de gênero continua a ser um dos desafios mais urgentes que o mundo do trabalho enfrenta.

Apesar da crescente importância das mulheres no mercado de trabalho nos últimos tempos, os estudos que se dedicam ao tema têm dedicado pouca atenção para compreender as diferenças que o gênero pode produzir, bem como as particularidades relacionadas à carreira de mulheres e os anseios das jovens no que diz respeito à construção de suas trajetórias profissionais. Assim, a seguir será apresentada uma breve contextualização sobre as mulheres nas organizações, a qual contribuirá para a compreensão de suas carreiras.

1.2 CONTEXTUALIZANDO SOBRE AS MULHERES NAS ORGANIZAÇÕES

De acordo com Souza *et al* (2013), os estudos feministas são recentes nos estudos organizacionais, sendo que boa parte dos trabalhos são voltados para os Estudos Críticos em Administração. O autor supracitado constatou que a concepção de feminismo adotado, se aproxima sobremaneira de um feminismo relacionado somente a mulheres brancas e de classe média, observando que questões raciais e de classe ainda não são abordadas em trabalhos organizacionais.

Lima *et al* (2013, p.66) comenta que “A mulher passou a ser socialmente aceita no mercado de trabalho, especialmente no Ocidente, mas ainda carrega consigo as funções relacionadas ao trabalho doméstico, que é uma das barreiras do conjunto que forma o teto de vidro.” Nesse sentido, Lima *et al* (2013) demonstra que ainda há desafios para a progressão da mulher no ambiente organizacional, uma vez que precisa se dividir entre as responsabilidades vinculadas ao lar e à família, o que pode resultar numa sobrecarga de trabalho, principalmente àquelas nos cargos mais altos da hierarquia, como as executivas, que demandam mais tempo no e de trabalho.

A relação entre a vida privada (família) e a vida pública (trabalho) é presente nos artigos que relacionam a mulher com a temática do trabalho, principalmente quanto a maternidade, uma vez que no Brasil o cuidado com os filhos ainda é visto como uma atribuição feminina (LEMOS *et al.* 2014, NASCIMENTO, 2017). Lemos *et al* (2014) observa que as mulheres trabalhadoras sentem-se pressionadas a conciliar vida profissional, em um ambiente de pressão crescente por resultados, com o desejo de serem mães. Desse modo, a autora evidencia que a responsabilização pela criação dos filhos faz com que algumas mulheres ora posterguem ou anulem ambições profissionais, ora a gestação, pois os filhos reduzem a possibilidade de mudar de país ou de viajar a trabalho.

Já Nascimento (2017) constatou em sua pesquisa que as mulheres executivas que têm filhos valorizam o fato de terem conseguido uma autonomia financeira e seu respectivo

crescimento profissional, e como mães, também valorizam o poder econômico que adquiriram para suprirem suas próprias necessidades e as dos filhos, embora tenham que compartilhar “a criação dos seus filhos/filhas com a família, comunidade, escolas, empregadas e tantos outros suportes que tornam possível a conciliação das atividades profissionais com o cuidar da família.” (NASCIMENTO, 2017, p.8)

Lima *et al* (2013) observa que inseridas num ambiente predominantemente masculino, as mulheres executivas embora tenham competência técnica, são obrigadas a se dedicarem mais ao trabalho, empregar mais esforço e serem mais comprometidas do que os homens, além de “internalizar atributos que os homens valorizam” (LIMA *et al.*, 2013, p.77). Nesse sentido, Lemos *et al* (2014) ressalta o fato de que a mulher tem de lidar com uma contradição: para ser respeitada profissionalmente, precisa pensar, agir e trabalhar como homem, mas, para ser amada, precisa ter comportamentos e atitudes considerados femininos.

Outro importante estudo é o de Hirata (2009), a qual evidencia a divisão sexual da precariedade, visto que as mulheres são maioria tanto no trabalho informal como no trabalho em tempo parcial e também apresentam menores números de horas trabalhadas e níveis mais baixos de qualificação. Um problema que afeta o trabalho das mulheres é o processo de internacionalização dos serviços, pois em algumas vezes elas assumem atividades com situação precária, em que raramente tem contratos que assegurem todos os direitos sociais, como as faxineiras e as domésticas, auxiliares de enfermagem (*homecare*), babás, etc, que articulam particularmente a questão da relação social do sexo e à relação de serviço (HIRATA, 2009).

As mulheres, mesmo sendo tão ou mais qualificadas do que seus pares masculinos, tendem a exercer atividades secundárias e de apoio, que melhor refletiam sua condição feminina (LEMOS *et al.*, 2014). Para Hirata (2009) a maior participação das mulheres no mercado de trabalho, não é acompanhada pela ocupação significativa nos empregos executivos e nas profissões intelectuais superiores. De maneira semelhante, Hanashiro *et al* (2005) apontam que no Brasil, embora as mulheres já tenham, em média, um nível de escolaridade superior ao dos homens, elas ainda não são maioria nos níveis hierárquicos nas organizações. Nesse sentido, apesar de grandes avanços da inserção das mulheres no mercado de trabalho ainda há mulheres nas organizações sofrendo preconceito devido à sexualidade e ao temor do seu uso indevido.

2 METODOLOGIA

Este artigo busca mapear as publicações feitas nos 7 últimos anos no Brasil (2010-2017), por meio da bibliometria, com o objetivo de identificar como os estudos de pesquisadores/as brasileiros/as da área de Administração abordam o tema carreira das mulheres, bem como as tendências e possíveis padrões na produção científica e eventuais novas contribuições relacionadas ao tema. Utilizando procedimento similar ao descrito por Spinelli-de-Sá e Lemos (2015) em seu respectivo trabalho, os levantamentos desta pesquisa tiveram como fonte de dados a *SPELL (Scientific Periodicals Eletronic Library)*, escolhido por reunir todas as publicações científicas de periódicos nacionais, que se trata de um sistema de indexação online, onde se concentra a produção científica nacional das áreas de Administração, Contabilidade e Turismo, publicadas a partir de 1960. De forma a completar a busca, foi realizado também um levantamento no *SCIELO (Scientific Eletronic Library Online)*, em períodos com Qualis/Capes na área de Administração pública e de empresas, Ciências Contábeis e Turismo.

A busca pelos artigos foi feita por meio da procura do termo “carreira” nas palavras-chave dos artigos. Foram selecionados, a partir desta busca, 99 artigos. Os critérios usados para a seleção foram a relação com a mulher e os estudos organizacionais. Em seguida, foi feita uma leitura desses artigos, o que possibilitou mais um corte, que consistiu na exclusão de trabalhos nos quais o viés adotado não tinha relação com a carreira. Foram selecionados, a partir desta busca, 12 artigos, nas edições dos seguintes periódicos: Revista de Administração da UFSM (B2), Revista de gestão e secretariado (B3), Revista Pretexto (B3), Revista de Administração da Unimep (B2), Revista de Administração Mackenzie (B1), Revista de Carreiras e Pessoas (B4), Tecnologias de Administração e Contabilidade (C), RAE-Eletrônica (Descontinuada), Revista Sociologias (B1) e Estudos de Psicologia (Natal) (B2).

3 ANÁLISE

Tabela 1 - Panorama geral dos resultados da pesquisa.

ANO	PALAVRAS-CHAVE	TÍTULO
2017	gênero, gestão da diversidade, labirinto, teto de vidro, carreira.	Empoderamento feminino na carreira de mulheres docentes: Estudo em uma Universidade Federal do Interior do Rio Grande do Sul
2015	Carreira, Desigualdade de gênero, Diversidade na liderança, Liderança.	Mulheres líderes: as desigualdades de gênero, carreira e família nas organizações de trabalho
2015	Candidaturas; Deputação Estadual; Eleições 2010; Carreira.	Mulheres vitoriosas na política: estudo comparativo entre as candidaturas ao cargo de deputado estadual no RS em 2010
2015	Carreira, Empoderamento, Mulher.	Estudo do Empoderamento na Perspectiva de Mulheres Líderes
2014	Carreira, Mercado de Trabalho Brasileiro, Mulher Executiva	Percepção de sucesso na carreira da mulher executiva brasileira
2014	Carreira, Geração Y, Mulheres	Gerações produtivas e carreiras: o que as mulheres da Geração Y querem?
2013	Carreira, Identidade, Interculturalidade, Mobilidade nacional, Mulheres	Dilemas e desafios vividos por mulheres que migraram em função do trabalho do cônjuge
2013	Ascensão na Carreira, Discriminação, Mulheres Executivas, Relações de Gênero, Teto de Vidro	O teto de vidro das executivas brasileiras
2013	Carreira, mulher, saúde, trabalhador	Carreira no setor produtivo pelo contingente feminino. Impactos nos modelos da saúde do trabalhador
2013	carreira, confiança, motivação, negociação, tomada de decisão.	Mudanças de política salarial na Pierre Alexander Cosméticos: o dilema de Gerusa
2010	carreira e família, carreira e maternidade, carreira e parceiro amoroso, Mulheres executivas, preconceito.	Executivas: carreira, maternidade, amores e preconceitos
2010	Carreira, Estereótipos do Executivo Ideal, Gênero, Literatura Gerencialista, Representações Sociais.	Estereótipos de gênero e carreira executiva na literatura gerencialista
2010	mulheres aviadoras; identidade; força aérea brasileira; carreira.	Mulheres na Força Aérea Brasileira: um estudo sobre as primeiras oficiais aviadoras.

Fonte: Dados da pesquisa.

Os dados gerais da bibliometria (Tabela 1), mostram que foram encontrados 12 artigos segundo as exigências da delimitação da pesquisa, apontando pouca produção científica sobre o tema, nos últimos 7 anos. De 99 estudos publicados sobre carreira entre 2000 e 2017, foram encontrados apenas 12 que abordavam sobre a carreira das mulheres. O pequeno número de artigos encontrados na pesquisa bibliométrica pode levar a crer que ainda há muitas vertentes do tema a serem exploradas no Brasil, de forma a se obter arcabouços teóricos e empíricos mais robustos.

Ao se analisar as palavras-chave dos 12 artigos (Tabela 1) é possível perceber que, ao todo, foram utilizadas 50 palavras-chave, as quais segundo Gonçalves (2008), compreendem o assunto e os seus conceitos principais, e sua função bem explorada pode afetar positivamente a recuperação informacional. Dentre as palavras-chave, as mais frequentes são: carreira (12), mulher (6), executiva (4), gênero (4), teto de vidro (2), identidade (2) e liderança (2).

Tabela 2 - Distribuição dos artigos de acordo com a classificação Qualis/CAPES dos periódicos.

QUALIS	N artigos
A2	0
B1	2
B2	3
B3	3
B4	2
B5	0
C	1
DESCONTINUADA	1
TOTAL	12

Fonte: Dados da pesquisa.

Os 12 artigos foram avaliados de acordo com as classificações Qualis/Capes e o número de publicações por periódicos (Tabela 2). Observa-se que não há uma distribuição equilibrada dos artigos em cada estrato escolhido nesta delimitação. A maioria dos artigos se encontra no estrato B3 (3) e no estrato B2 (3). Este fato pode significar que a classificação baixa dos periódicos em que o maior número de publicações foi feita indica pouca valorização do tema pela academia, visto que não há publicações em revista de Qualis A1 e A2, embora entre as revistas B1 a B4 o cenário seja mais otimista. Dessa forma, constata-se que a “Revista Pretexto” e “Revista Carreira e Pessoas” são os periódicos que mais publicam artigos, com 2 artigos cada, enquanto os outros periódicos apresentam 1 artigo cada um (Tabela 3). Diante destes resultados, percebe-se que esse tema ainda é pouco explorado nas publicações dos principais periódicos nacionais de Administração do país, ao identificar uma baixa diversidade expressiva de periódicos com publicações no período investigado, indicando que os estudos em torno do tema necessitem de mais aprofundamento e consistência teóricos, fato que poderá contribuir para o amadurecimento dos estudos sobre a carreira da mulher no Brasil.

Tabela 3 - Número de publicações por periódico.

Qtde	REVISTA	QUALIS
1	Revista de Administração da UFSM	B2
1	Revista de Gestão e Secretariado	B3
2	Revista Pretexto	B3
1	Revista de Administração da Unimep	B2
1	Revista de Administração Mackenzie	B1
2	Revista de Carreiras e Pessoas	B4
1	Tecnologias de Administração e Contabilidade	C
1	Sociologias	B1
1	Estudos de psicologia (Natal)	B2
1	RAE-eletrônica	DESCONTINUADA

Fonte: Dados da pesquisa

Quanto aos anos das publicações dos 12 artigos selecionados (Tabela 4), observa-se que, embora a bibliometria abranja os artigos desde 2010, apresentando 3 artigos neste ano, é em 2013 que se percebe uma alta nas publicações sobre o tema, com o marco de quatro artigos publicados no Brasil. Se somados os 9 artigos de 2013-2015, temos a concentração de 75% dos artigos publicados nos 17 anos analisados, apontando assim como uma possível estabilidade de publicações, levando em consideração este período. No entanto, o número de publicações diminui nos anos subsequentes. Os anos de 2016, que não teve nenhuma publicação, e 2017, que teve apenas uma, merecem ser mais bem analisados para avaliar se representa efetivamente desinteresse na academia nacional pelo assunto, ou se foi apenas uma baixa sazonal.

Tabela 4: Publicações sobre carreira da mulher de 2010 a 2017.

ANO	PUBLICAÇÕES
2017	1
2016	0
2015	3
2014	2
2013	4
2012	0
2011	0
2010	3
TOTAL	12

Fonte: Dados da pesquisa

Já no que refere-se a análise das metodologias utilizadas nas pesquisas dos artigos, (Tabela 5) pôde-se observar a predominância da metodologia de pesquisa qualitativa, presente em 58,33% dos trabalho, seguida pela pesquisa quantitativa 25%, estudo de caso e pelo método misto (qualitativo + quantitativo), ambos com 8,33%. Como as pesquisas sobre carreiras lidam com experiências das trabalhadoras, a maioria dos autores utilizou a metodologia qualitativa por ser naturalmente mais subjetiva e permite a exploração de fenômenos socialmente construídos (MINAYO, 2012). Ademais, ainda não há ensaios teóricos para introduzir novos conceitos na área dos estudos organizacionais.

Tabela 5 - Frequência de utilização das metodologias básicas de pesquisa

TIPO DE PESQUISA	NÚMERO DE ARTIGOS	%
Qualitativa	7	58,33
Quantitativa	3	25
Mista (Quali-Quanti)	1	8,33
Ensaio teórico	0	0
Estudo de caso	1	8,33
TOTAL	12	100

Fonte: Dados de pesquisa

Para que se pudessem avaliar os artigos pelo ponto de vista das temáticas abordadas relativas ao construto carreira das mulheres, os 12 artigos selecionados foram analisados de acordo com seus títulos, temáticas, resumos e palavras-chave. De maneira geral, quatro grandes grupos de temáticas foram identificados: 1) A carreira e família; 2) A carreira e a liderança; 3) A inserção no trabalho da mulher; 4) Desafios e barreiras das carreiras.

Os estudos sobre a carreira das mulheres no Brasil têm, como um de seus focos principais, a investigação de determinada categoria profissional, estudando àquelas mulheres que assumam cargo de gestão dentro de um ambiente organizacional, buscando entender a trajetória construída ao longo de suas vidas. Assim, dentre os artigos selecionados, houve publicações que enfatizavam a influência da família no caminho profissional, abordando as mulheres que migraram de cidade em função do trabalho do cônjuge, e por isso, estão fora do mercado de trabalho, em “Dilemas e desafios vividos por mulheres que migraram em função do trabalho do cônjuge”, de Bezerra e Vieira (2013), e as mulheres que conciliam a família, maternidade, parceiro amoroso e o trabalho, e atualmente estão no topo da hierarquia organizacional, em “Executivas: carreira, maternidade, amores e preconceitos”, de Carvalho Neto, Tanure e Andrade (2010).

Adicionalmente, outros estudos focaram na liderança, tais como: a trajetória de mulheres de gestoras influentes, abordando a diversidade na liderança, em "Mulheres líderes: as desigualdades de gênero, carreira e família nas organizações de trabalho", de Canabarro e Salvagni (2015), o empoderamento no exercício profissional de mulheres que ocupam cargos de liderança de uma instituição de ensino, em "Estudo do Empoderamento na perspectiva de mulheres líderes", de Oliveira, Lopes, Watanabe, Yamaguchi e Duarte (2015), a carreira de sucesso para a mulher executiva em organizações empresariais, em "Percepção de sucesso na carreira da mulher executiva brasileira", de Rocha, Kubo, Leite, Farina e Oliva (2014) e a trajetória política de mulheres que disputam o cargo de deputado estadual, discutindo sobre a inclusão das mulheres no campo político, no artigo intitulado "Mulheres vitoriosas na política: estudo comparativo entre as candidaturas ao cargo de deputado estadual no RS em 2010", de Schulz e Moritz (2015).

Por outro lado, estudos cujo foco foi indagar acerca da carreira para as entrantes no mercado laboral também apareceram dentre os principais temas abordados nos artigos, tais como: os anseios das jovens no que diz respeito à construção de suas trajetórias profissionais, em "Gerações produtivas e carreiras: o que as mulheres da Geração Y querem?", de Lemos, Mello e Guimarães (2014), a inserção do trabalho da mulher em linhas de produção, em "Carreira no setor produtivo pelo contingente feminino. Impactos nos modelos da saúde do trabalhador", de Ferraz, Monken e Santos (2013) e sobre as primeiras mulheres oficiais na primeira turma do curso de aviação da Aeronáutica, no artigo intitulado "Mulheres na Força Aérea Brasileira: um estudo sobre as primeiras oficiais aviadoras", de Santos e Rocha-Coutinho (2010).

Além disso, dentre os 12 artigos escolhidos, alguns deles estudavam as dificuldades, os dilemas e os desafios vividos por mulheres que almejam ascender na carreira, em executivas de nível estratégico, no artigo "O teto de vidro das executivas brasileiras", de Lima, Carvalho Neto, Lima, Tanure e Versiani (2013), os momentos difíceis ao longo da trajetória que influenciam as tomadas de decisão de uma executiva, no estudo de Lucchi e Barros (2013), "Mudanças de política salarial na Pierre Alexander Cosméticos: o dilema de Geruza" e sobre mulheres docentes que apresentavam diversos traços de empoderamento feminino para gerir suas carreiras, em "Empoderamento feminino na carreira de mulheres docentes: Estudo em uma Universidade Federal do Interior do Rio Grande do Sul", de Cezar, Scherer e Corso (2017).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Retoma-se aqui ao objetivo de pesquisa proposto no presente artigo: identificar como os estudos de pesquisadores/as brasileiros/as da área de Administração abordam o tema carreiras das mulheres, bem como as tendências e possíveis padrões na produção científica e eventuais novas contribuições relacionadas ao tema. Visando responder ao objetivo da pesquisa, identificou-se que nos últimos 7 anos, a produção acadêmica sobre carreira da mulher não teve um número expressivo de publicações, quando comparado com o total de artigos encontrados sobre carreira (99 publicações), sendo a maioria delas baseada em profissionais mais tradicionais, como executivas e gestoras, havendo poucos estudos voltados para outras categorias profissionais, o que indica um campo de pesquisa a ser explorado pelos pesquisadores brasileiros, constatação que será discutida mais adiante.

A revisão bibliográfica realizada neste estudo permite concluir que ainda existem muitas lacunas a serem preenchidas sobre o tema carreiras das mulheres, no contexto brasileiro. Observa-se que a literatura sobre o tema ainda se encontra em sua fase inicial, tendo pequenos avanços nos últimos anos, porém sem ainda ter encontrado uma identidade sólida. Conforme observado anteriormente, as mulheres precisam pensar, agir e trabalhar como homem (LEMOS et al, 2014). Aponta-se que elas devem construir suas próprias trajetórias profissionais sem precisar se equiparar aos atributos que os homens valorizam (LIMA et al, 2013), para que sejam valorizadas e correspondidas pelos atributos e características que lhes são próprias.

Outro fator importante para atestar que o tema carece de maior atenção é o fato de que a maioria das pesquisas estudam as trajetórias profissionais percorridas pelas mulheres ao longo de sua vida, deixando de lado a dimensão social e psíquica que estão também presentes na vida das trabalhadoras, e assim, influenciam suas escolhas profissionais e tomadas de decisão. A ampliação dos estudos sobre o tema poderia evidenciar outros fatores como igualmente relevantes nos momentos de escolha tanto profissional quanto pessoal de tais mulheres, e não as responsabilizando unicamente pela condução de suas carreiras.

Desse modo, por meio dos achados dessa pesquisa, considera-se que as mulheres compreendem a carreira como uma responsabilidade individual, em que as organizações se isentam do dever de promover seu empregado para novas funções, pois ele é o responsável por buscar as oportunidades que a organização concede. Vaclavik *et al* (2017) em um recente estudo bibliométrico sobre carreiras, também observou que os trabalhos na administração transmitem a ideia de responsabilização do indivíduo pelo seu sucesso e fracasso. De maneira semelhante, Rocha-de-Oliveira e Fraga (2017) comentam que o desenvolvimento da carreira ainda está vinculado a capacidade individual, assentada no discurso da meritocracia, e não

evidencia que a influência de outros fatores, como a sexualidade, raça e gênero podem representar limitações ampliando ou reduzindo as barreiras profissionais.

Em relação às temáticas abordadas os resultados apresentados, observou-se que grande parte dos estudos se baseia predominantemente na observação de trabalhadoras de estratos socioeconômicos mais favorecidos, que assumam cargo de gestão dentro de um ambiente organizacional. Este estudo bibliométrico sobre as carreiras das mulheres portanto, se aproxima do artigo bibliométrico de Vaclavik *et al* (2017), em que aponta que a maioria dos estudos sobre carreiras referem-se a um perfil de executivo com bons salários, formação superior e possibilidade de tomar suas próprias decisões.

Assim, apesar de terem valores e expectativas que as aproximam dos colegas do sexo oposto, ansiando serem profissionalmente ambiciosas, desejosas de sucesso, quererem reconhecimento profissional e remuneração atraente (LEMOS *et al*, 2014), há particularidades que indicam que as diferenças de gênero seguem tendo impacto nas trajetórias profissionais dessas mulheres. Constata-se dilemas e barreiras enfrentados pelas mulheres que buscam conciliar carreira e vida familiar, pois elas anseiam por um equilíbrio entre vida profissional e vida privada (lar, filhos e família) (LEMOS *et al* 2014, NASCIMENTO, 2017). Tais aspectos interferem bastante na carreira das profissionais e no cotidiano das atribuições laborais, portanto, aponta mais uma vez que a construção de suas carreiras não depende exclusivamente de iniciativas próprias e individuais.

Diante da pouca diversidade nas pesquisas feitas sobre a carreira da mulher torna-se conveniente propor pesquisas futuras sobre o construto. Desta forma, novos estudos poderiam explorar o tema sob a perspectiva de diferentes grupos em desvantagem, como portadores de deficiências, negros e obesos, visto que a maioria das pesquisas dedicadas a este fim foi feita com mulheres homogêneas, confirmado os resultados de Souza *et al* (2013), os quais apontam que os estudos sobre o feminismo se relacionam somente a mulheres brancas e de classe média. Além disso, pesquisas futuras poderiam explorar profissionais atuantes em outras áreas do campo organizacional, como a financeira, de marketing e gestão de pessoas, para citar algumas. Conforme mencionado, muitas das publicações tratam de profissões tradicionais e do topo da hierarquia, as executivas e gestoras, que são a minoria nas organizações (LIMA *et al*, 2013), e não de níveis mais baixos da hierarquia, o que restringe o aproveitamento dos achados dos estudos no âmbito organizacional dominante.

Também é importante lembrar que todos/as as pessoas têm carreiras, compreendendo todas as camadas econômicas, desde empregadas públicas, privadas, autônomas ou de organizações não governamentais (ONGs). No entanto, constatou a carência de estudos em

trabalhos manuais, como empregadas domésticas, operárias e profissionais de serviços gerais. Pôde-se também observar pouca produção sobre o tema na área de Administração, como as novas gerações no mercado de trabalho, bem como as mais velhas e aposentadas, além das estudantes, pesquisadoras e professoras da área acadêmica, de instituições públicas e privadas. Acredita-se que a ampliação de pesquisas nessa direção poderia fornecer subsídios para o aperfeiçoamento das técnicas de gestão de pessoas e das relações de trabalho nas empresas.

REFERÊNCIAS

ARTHUR, M. B. The boundaryless career: a new perspective for organizational inquiry. **Journal of organizational behavior**, v.15, n.4, p.295-306.

BEZERRA, S. A. C.; VIEIRA, A. Dilemas e desafios vividos por mulheres que migraram em função do trabalho do cônjuge. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 14, n. 6, p. 216-243, 2013.

CANABARRO, J. R. D. S.; SALVAGNI, J. Mulheres líderes: as desigualdades de gênero, carreira e família nas organizações de trabalho. **Revista de Gestão e Secretariado**, v. 6, n. 2, p. 88-110, 2015.

CARVALHO NETO, A. M.; TANURE, B.; ANDRADE, J. Executivas: carreira, maternidade, amores e preconceitos. **RAE-eletrônica**, v. 9, n. 1, art. 4, p. 1-23, 2010.

CEZAR, B. G. S.; SCHERER, L. A.; CORSO, K. B. Empoderamento Feminino na Carreira de Mulheres Docentes: Estudo em uma Universidade Federal do Interior do Rio Grande do Sul. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 7, n. 1, p. 440-455, 2017.

CHANLAT, Jean-François. Quais carreiras e para qual sociedade? (I). **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 36, n. 1, p. 13-20, Jan/Fev/Mar 1995.

DUBAR, Claude. Trajetórias sociais e formas identitárias: alguns esclarecimentos conceituais e metodológicos. **Educação & Sociedade**, v.19, n.62, p.13-30, 1998.

DUTRA, Joel Souza. A gestão de Carreira. In: FLEURY, Maria Teresa Leme (org.). **As pessoas na Organização**. São Paulo: Gente, 2002.

FERRAZ, R. R. N.; MONKEN, S.; SANTOS, M. N. L. Carreira no setor produtivo pelo contingente feminino. Impactos nos modelos da saúde do trabalhador. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 3, n. 3, p. 74-80, 2013.

GAULEJAC, Vincent de. **La névrose de classe**. Trajectoire sociale et conflits d'identité. Avant-propos de Max Pagès. Paris: Hommes & Grouos Editeurs, 1987.

GONÇALES, A. L. Uso de resumos e palavras-chave em Ciências Sociais: uma avaliação. **Encontros Bibli**, v.13, n.26, p.78-93, 2008.

HALL, D. T.; MOSS, J.E. The new protean career contract: helping organizations and employees adapt. **Organizational Dynamics**, v.26, n.3, p.22-36, 1996.

HIRATA, Helena. A precarização e a divisão internacional e sexual do trabalho. **Sociologias**, Porto Alegre, ano 11, n 21, jan/jun. 2009, p.24-41 Disponível em <<http://seer.ufrgs.br/index.php/sociologias/article/view/8854/5097>>. Acesso em: 26 abr 2015.

IBGE. O estudo Mulher no mercado de trabalho: Perguntas e Respostas. 2017. Disponível em:http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/Mulher_Mercado_Trabalho_Perg_Resp.pdf. Acesso em: 29 de novembro, 2017.

LEMOS, A. H. C.; MELLO, G. R.; GUIMARÃES, M. F. Gerações produtivas e carreiras: o que as mulheres da Geração Y querem?. **Revista de Administração da UFSM**, v. 7, n. 1, p. 135-152, 2014.

LIMA, Gustavo Simão; et al. O teto de vidro das executivas brasileiras. **Pretexto**, Belo Horizonte, v.14, n.4, p.65-80 out/dez, 2013.

LUCCHI, M.; BARROS, J. F. Mudanças de política salarial na Pierre Alexander Cosméticos: o dilema de Gerusa. **Tecnologias de Administração e Contabilidade**, v. 3, n. 2, p. 152-167, 2013.

MAYRHOFER, W.; MEYER, M.; STEYER, J. Contextual issues in the study of careers. In: INKSON, K.; SAVICKAS, M. (Eds.) **Career Studies**. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 2012.

MINAYO, M.C.S. Análise qualitativa: teoria, passos e fidedignidade. **Ciência e Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v.17, n.3, p.621-626, 2012.

NASCIMENTO, A. N. H. Z. Concepção de Maternidade para Mulheres Executivas: Uma Questão Contemporânea. **In: Anais... EnGPR**, Curitiba, Brasil, 2017.

OLIVEIRA, I. G S. de; Presença feminina nos Conselhos e Diretorias de Grandes Corporações. Apenas uma questão de gênero? **In: Anais... EnGPR**, Curitiba, Brasil, 2017.

OLIVEIRA, K. B.; LOPES, G. S. C.; WATANABE, M.; YAMAGUCHI, C. K.; DUARTE, R. Estudo do Empoderamento na Perspectiva de Mulheres Líderes . **Revista Pretexto**, v. 16, n. 4, p. 82-99, 2015.

OLIVEIRA, A. R.; GAIO, L. E.; BONACIM, C. A. G. Relações de gênero e ascensão feminina no ambiente organizacional: um ensaio teórico. **Revista de Administração da UFSM**, v. 2, n. 1, art. 4, p. 80-97, 2009.

ROCHA, J. B.; KUBO, E. K. M.; LEITE, N. R. P.; FARINA, M. C.; OLIVA, E. C. Percepção de sucesso na carreira da mulher executiva brasileira. **Revista de Administração da Unimep**, v. 12, n. 3, p. 47-72, 2014.

ROCHA-DE-OLIVEIRA, S.; FRAGA, A. M. Tempo, Contexto, agência e sentido: retomando classe social para a discussão de carreira. **In: Anais... EnGPR**, Curitiba, Brasil, 2017.

SÁ, P. F. de; LEMOS, A. H. da C.; CAVAZOTTE, F. de S. C. N. Expectativas de carreira na contemporaneidade: o que querem os jovens profissionais? **Revista ADM.MADE**, Rio de Janeiro, ano 14, v.18, n.2, p.8-27, maio/agosto, 2014.

SANTOS, Marina Miranda Lery; ROCHA-COUTINHO, Maria Lúcia. Mulheres na Força Aérea Brasileira: um estudo sobre as primeiras oficiais aviadoras. **Estud. psicol. (Natal)**, Natal , v. 15, n. 3, p. 259-267, Dec. 2010 . Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-294X2010000300005&lng=en&nrm=iso>.

SCHULZ, Rosângela; MORITZ, Maria Lúcia. Mulheres vitoriosas na política: estudo comparativo entre as candidaturas ao cargo de deputado estadual no RS em 2010. **Sociologias**, Porto Alegre , v. 17, n. 39, p. 370-402, Aug. 2015 . Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-45222015000200370&lng=en&nrm=iso>.

SOUZA, E. M.; CORVINO, M. M. F.; LOPES, B. C. Uma análise dos estudos sobre o feminino e as mulheres na área da Administração: a produção científica brasileira entre 2000 a 2010. **Organizações & Sociedade**, v. 20, n. 67, p. 603-621, 2013.

SPINELLI-DE-SÁ, J. G., LEMOS, A. H. Da C. Sentido do Trabalho: uma Análise da Produção Científica Brasileira. **In: Anais... EnANPAD**, Belo Horizonte, MG, Brasil, 2015.

TOLFO, S. R. A carreira profissional e seus movimentos. **Psicologia: Organização e Trabalho**, v.2, n.2, p.39-63.

OIT. World Employment and Social Outlook: Trends for women 2017. Disponível em: http://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends-for-women2017/WCMS_557245/lang--pt/index.htm Acesso em 29 nov 2017.

VACLAVIK, M. C.; PITHAN, L. H.; SCHERER, L. A.; CHAGAS JÚNIOR, S. R. O. Carreira: um panorama das abordagens sobre o tema nos eventos da ANPAD nos últimos vinte anos. **In: Anais... EnGPR**, Curitiba, Brasil, 2017.

VAN DER HEIJDEN, B.; DE VOS, A. Sustainable careers: introductory chapter. In: VAN DER HEIJDEN, B.; DE VOS, A. **Handbook os Research on sustainable careers**. Cheltenham: Edward Elgar, p.1-9, 2015.

Recebido em: 21 de set. 2017

Aceito em: 03 de dez. 2017

DOI: https://doi.org/10.28950/1981-223x_revistafocoadm/2017.v10i3.518

Como citar:

SANTOS, Luana Sodré da Silva. A carreira da mulher: uma análise da produção científica brasileira.

Revista FOCO, v. 10, n. 3, p. 215 – 233, ago./dez. 2017. Disponível em:
<<http://www.revistafocoadm.org/index.php/foco/article/view/518>>.

Direito autoral: Este artigo está licenciado com uma Licença Creative Commons Atribuição-NãoComercial 4.0 Internacional.

