



CENÁRIO DAS PUBLICAÇÕES CIENTÍFICAS EM CARREIRA E GÊNERO

OVERVIEW OF SCIENTIFIC PUBLICATIONS IN CAREER AND GENDER

Recebido em 01.02.2019 Aprovado em 09.09.2019

Avaliado pelo sistema double blind review

DOI: <https://doi.org/10.12712/rpca.v13i3.27973>

Aline Mendonça Fraga

alinemf.adm@gmail.com

Programa de Pós-Graduação em Administração/Universidade Federal do Rio Grande do Sul – Porto Alegre/RS, Brasil

ORCID da autora: <http://orcid.org/0000-0002-4240-464X>

Catia Eli Gemelli

catia.gemelli@osorio.ifrs.edu.br

Área de Administração/Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul/Campus Osório – Osório/RS, Brasil - PPGA/ Universidade Federal do Rio Grande do Sul – Porto Alegre/RS, Brasil

ORCID da autora: <http://orcid.org/0000-0002-7163-0494>

Sidinei Rocha-de-Oliveira

sroliveira@ea.ufrgs.br

Programa de Pós-Graduação em Administração/Universidade Federal do Rio Grande do Sul – Porto Alegre/RS, Brasil

ORCID do autor: <http://orcid.org/0000-0001-9139-2684>

Resumo

Carreira e gênero são temáticas interdisciplinares que se conectam nas trajetórias pelo atravessamento de marcadores sociais de diferenças. Este estudo objetivou analisar a produção científica em carreira e gênero, de 1945 a 2017, indexada na base de dados *Web of Science*. Por meio de análise bibliométrica, buscou-se examinar a literatura com referência à distribuição temporal; frequência de autoria; distribuição geográfica; distribuição por periódicos; frequência de citações e frequência de termos nos títulos. Os resultados indicaram: crescimento numérico dos estudos; ampliação do entendimento de gênero; mudanças no foco das pesquisas; representatividade da Psicologia e hierarquia do norte global na produção de conhecimento. Com esse mapeamento, evidenciam-se teórica e empiricamente as diferentes vivências objetivas e subjetivas de gênero nas carreiras e as indissociáveis influências de outros marcadores de diferença.

Palavras-chave: Carreira. Gênero. Sexualidade. Bibliometria. *Web of Science*.

Abstract

Career and gender are interdisciplinary themes that connect to each other in trajectories which are crossed by social markers of differences. The present study aimed to analyze the scientific production in career and gender, from 1945 to 2017, indexed in Web of Science (WoS) database. Through bibliometric analysis, using quantitative-descriptive method, it sought to examine the course of the literature with regard to its temporal distribution; frequency of authorship; geographic distribution; distribution by periodicals; frequency of citations and frequency of terms in titles. The results indicated: numerical growth of studies; expansion of gender understandings; changes in research focus; representativeness of Psychology and the hierarchies in the production of knowledge from the global north. With this mapping, it is theoretically and empirically evidenced the different objective and subjective experiences of gender in careers and the inseparable influences of other markers of difference.

Keywords: Career. Gender. Sexuality. Bibliometric Study. Web of Science.

Introdução

Carreira e gênero são temáticas interdisciplinares por natureza. As esferas históricas que organizaram a vida social e, por conseguinte, ditaram a construção de gênero, como o mundo do trabalho, o sistema de ensino e a arena política, todas sexualmente segmentadas (Scott, 1995, 2012), envolvem diretamente o campo das trajetórias pessoais e profissionais, integradas pelo conceito de carreira. Considera-se que, para além da capacidade de agência individual, condições sociais, econômicas, políticas e culturais, elas delimitam e direcionam as oportunidades e as escolhas pessoais de carreira. Todas essas esferas são atravessadas por marcadores sociais de diferenças como gênero, sexualidade, raça, etnia e classe.

Destaca-se que estudos brasileiros, na área de Administração, costumam neutralizar a discussão de gênero em carreiras ou utilizar o termo como sinônimo para mulheres. A criticidade encontrada nas pesquisas direciona-se para problemas enfrentados por mulheres nas organizações, em especial no que tange à ascensão a cargos de gestão, centralizando a discussão nos papéis de gênero socialmente atribuídos e no binarismo homem e mulher (Capelle, Brito, Melo & Vasconcelos, 2007; Eccel, 2010; Hryniewicz & Vianna, 2018; Morgado & Tonelli, 2014; Mota-Santos, Carvalho Neto, Oliveira & Andrade, 2019; Souza, Corvino & Lopes, 2013; Vieira, Monteiro, Carrieri, Guerra & Brant, 2019). Tal falha não é característica exclusiva da área – na Antropologia, apesar da tradição de estudos na temática, gênero é sinônimo de sexo e aparece comumente como mera categoria descritiva (Moutinho, 2014).

Estudos que analisam a produção de um campo científico são relevantes por permitirem delinear o conhecimento já produzido e, assim, traçar perspectivas que podem ser exploradas no futuro. Além disso, fundamentam uma concepção primordial para a pesquisa: a atenção ao conhecimento já difundido no seu campo de estudo para direcionar a realização de novas pesquisas (Gemelli, Fraga & Prestes, 2019). A avaliação da produção acadêmica por meio de estudos bibliométricos contribui para o desenvolvimento da ciência, permite inferir sobre os movimentos de institucionalização da pesquisa em campos científicos, períodos e contextos específicos e compreender os processos de produção, difusão e uso do conhecimento (Santin, Vanz & Stumpf, 2015).

Em relação à temática *carreira*, pode-se citar três pesquisas brasileiras recentes que analisam a produção científica. Santos (2017) buscou identificar como os trabalhos de pesquisadoras e pesquisadores da área de Administração abordam o tema *carreiras das mulheres*. A autora conclui que ainda existem muitas lacunas a serem preenchidas e que a literatura existente ainda se encontra em fase inicial, tendo registrado pequenos avanços nos últimos anos. O estudo de Vaclavik, Pithan, Scherer e Chagas Júnior (2017) concentrou-se nos artigos sobre carreira publicados nos eventos da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (ANPAD) nos últimos 20 anos e concluiu que, correntemente, eles transmitem a ideia de responsabilização do indivíduo pelo seu sucesso e/ou fracasso profissional. Já o trabalho de Grangeiro, Barreto e Silva (2018) analisou a produção de artigos científicos sobre carreira em 44 periódicos nacionais com conceito avaliativo Capes A2, B1 e B2, na área de Administração, abordando origem da produção, método e conceitos de carreira empregados.

Nos últimos cinco anos, ressaltam-se pesquisas nacionais de investigação da literatura relacionada a *gênero*. Andrade, Macedo e Oliveira (2014) mapearam as atividades de grupos de pesquisa sobre gênero na área de Administração e as relações estabelecidas entre eles. Ferreira, Sadoyama, Correia e Gomes (2015) exploraram o acervo dos periódicos da ANPAD, especificamente no Encontro Nacional de Estudos Organizacionais (EnEO), relacionados com o tema gênero e diversidade, por meio de técnicas bibliométricas. As autoras Brilhante, Moreira, Vieira e Catrib (2016) traçaram um panorama da produção científica nacional e internacional sobre violência de gênero. Rios e Souza (2017) analisaram os registros numéricos da produção acadêmica de pós-graduação *stricto sensu* que abordaram os temas gênero e sexualidade nos repositórios de teses e dissertações da CAPES e IBICT. Por fim, Rufino, Torres e Zambroni-de-Souza (2018) analisaram a produção científica brasileira em psicologia sobre trabalho e gênero.

Os resultados encontrados nesses últimos estudos demonstraram a variedade de pesquisas recentes que tratam dos temas em questão – *carreira e gênero* – e o crescimento desses campos científicos no contexto brasileiro. A proposta deste trabalho é considerá-los indissociáveis e apresentar um panorama das publicações nacionais e internacionais indexadas em uma base de dados de referência global.

Dessa forma, este artigo tem por objetivo analisar o cenário da produção científica sobre *carreira e gênero*, na área de Administração e em campos considerados pertinentes aos estudos organizacionais, com base nas publicações nacionais e internacionais indexadas na base de dados da *Web of Science* (WoS) no período de 1945 a 2017. Por meio de análise bibliométrica, com a aplicação do método quantitativo-descritivo, buscou-se examinar a literatura citada no que se refere à sua distribuição temporal; frequência de autoria; distribuição geográfica; distribuição por periódicos; frequência de citações e frequência de termos nos títulos.

A realização desta pesquisa está amparada no imperativo de pensar carreiras em contextos e em gênero como uma categoria central, pois está refletido nas trajetórias individuais, nos sentidos compartilhados por diferentes grupos e nas barreiras institucionais dos espaços organizacionais e profissionais. Outrossim, justifica-se pela escassez de pesquisas bibliométricas, sobretudo no Brasil, que abranjam conjuntamente essas temáticas interdisciplinares.

Carreira e gênero em contextos

Há diversas abordagens e conceitos para entender o que é carreira. As pesquisas podem apresentar teorias restritivas, na medida em que estabelecem modelos que respondem à realidade do campo de modo limitado, servindo tão-somente para estudos específicos, como acontece com os conceitos de carreiras sem fronteiras (Arthur, 1994) e carreira proteana (Hall, 1996). Outros estudos, ainda que com intenção de avançar, como é o caso da carreira caleidoscópica (Sullivan & Mainiero, 2008) carecem de criticidade e, sobretudo, ausentam-se da discussão levando em conta os marcadores de diferenças sociais.

Ao observar a literatura sobre carreira, evidencia-se o surgimento de esforços teóricos que buscam classificar, caracterizar e compreender diferentes percursos profissionais e diferentes maneiras de vivenciar dificuldades (Grangeiro, Barreto & Silva, 2018). Esses esforços surgem da necessidade de investigarem-se as possibilidades que se configuram nos novos contextos de trabalho.

Especialmente após a década de 1980, os efeitos das modificações contextuais nas estruturas socioeconômicas sinalizaram seus impactos no mundo do trabalho. A sociedade industrial capitalista liberal, que se edificou justaposta à ideologia do êxito individual, transmitiu a ideia de que construir carreira é possível para todos (Chanlat, 1995). Assim, boa parte das teorias de carreira contemporâneas, a exemplo da sem fronteiras e da proteana, trazem conceitos relacionados à noção de um sujeito heroico, que livre e individualmente decide sobre seu futuro profissional (Arthur, 1994; Arthur & Rousseau, 1996; Hall, 1996).

Com relação a gênero, as teorias de carreiras são omissas, pois ainda que considerem as questões referentes às mulheres, como no caso da carreira caleidoscópica (Mainiero & Gibson, 2018; Mainiero & Sullivan, 2005; Sullivan & Mainiero, 2008), carecem discussões sobre gênero, bem como sobre sexualidade. Ou seja, pautam-se, sobretudo, na diferença e nos elementos comparativos entre homens e mulheres. Ainda, cabe destacar o recente conceito de carreira sustentável (De Vos & Van Der Heijden, 2015; McDonald, & Hite, 2018; Valcour, 2015), que poderia abrir espaço para a discussão desses temas, mas permanece com foco no individual, negligenciando a coletividade e os contextos, pontos representativos para os estudos de gênero e sexualidade.

Os contextos em que ocorrem as carreiras são formados por esferas que têm como centro as trajetórias de carreiras individuais e/ou coletivas. Estas podem ser diferenciadas em quatro contextos principais: o trabalho; a origem; a sociedade e a cultura; e o global (Mayrhofer, Meyer & Steyrer, 2007). O contexto

do trabalho refere-se aos papéis do ambiente econômico e institucional, dos mercados laborais externos, das novas formas de organizar e trabalhar e das relações sociais. No contexto de origem, classe e origem social aparecem como condicionantes que, acompanhados de gênero e origem étnica, relativos ao contexto da sociedade e da cultura, conferem considerável influência na capacidade de agência individual. No que tange o contexto global, a abertura econômica e, por conseguinte, a internacionalização das empresas, tornaram possíveis e necessárias as carreiras globais e a virtualização do trabalho. Entretanto, restrições de mobilidade geográfica e mobilidades meramente virtuais também são consequências das modificações nas relações de trabalho na arena global (Cresswell & Uteng, 2016; Daniel, Di Domenico & Nunan, 2018).

Estudos de carreira que discutam marcadores de diferença ainda são pouco expressivos na literatura. Contudo, há um movimento recente nas pesquisas internacionais que visa discutir o tema, para além das diferenças entre homens e mulheres em termos de desigualdade salarial, participação no mercado, ascensão profissional (Adamson, 2014; Chopra, 2006; Corsun & Costen, 2001; Fernando & Cohen, 2011; Hirshfield, 2015; Muzika, Hudyma, Garriott, Santiago, & Morse, 2019; Sarti, 2010; Watts, 2009). Nas pesquisas nacionais, há estudos que buscam avançar no conceito de carreira (DeLuca, Rocha-de-Oliveira & Chiesa, 2016; DeLuca & Rocha-de-Oliveira, 2016), apontamentos sobre a importância da discussão de classe em carreiras (Rocha-de-Oliveira & Fraga, 2017) e temas emergentes, como o caso de casais homossexuais de dupla carreira (Fraga, Prestes, Rocha-de-Oliveira, Medeiros & Feijó, 2019).

Buscando distanciar-se das formas dicotômicas indivíduo e organização, objetivo e subjetivo, homem e mulher – que intensificam, legitimam e normalizam as diferenças vivenciadas nas carreiras e nas trajetórias de vida, este estudo aproxima-se da perspectiva interacionista de carreira. Nesta, entende-se profissão como uma forma de socialização que acompanha a carreira e analisam-se, sociologicamente, as ocupações, ressaltando seus efeitos na construção da identidade individual, por meio do trabalho compartilhado (Dubar, 2012).

Tal abordagem vem avançando, com as considerações iniciais de Hughes (1937) ao apontar que os aspectos objetivos e subjetivos são igualmente fundamentais para entender carreira, individual e coletiva, por representarem a ideia de trajetória como um todo que compreende campo pessoal e profissional. Nesta pesquisa, “carreira é, ao mesmo tempo, uma trajetória retrospectiva e projetada, dinâmica e mutável, de um indivíduo ou coletividade, revelando negociações entre objetividades e subjetividades” (DeLuca, Rocha-de-Oliveira & Chiesa, 2016, p.472).

Tanto aspectos objetivos da carreira (*status* e cargos) quanto subjetivos (interpretações a partir das interações individuais e coletivas) são possivelmente vivenciados de forma distinta em razão de gênero. Dilemas e conflitos (Hughes, 1937) sucedidos das interações objetivas e subjetivas durante a trajetória de vida são influenciados pelos papéis sociais e pelas características esperadas para determinadas posições profissionais, construídas de forma histórica. Caso os aspectos relacionados a gênero sejam acrescidos de outros como sexualidade, classe, raça e etnia – bem como outros marcadores sociais produtores de diferença – as possibilidades objetivas e subjetivas contemplam outros dilemas (choque entre papéis) e conflitos (choque entre aspectos objetivos como papéis e *status* sociais e a forma como estes são vivenciados individualmente).

A trajetória que incorpora passado e futuro na negociação de projetos individuais e/ou coletivos ocorre de forma dinâmica e mutável e tenciona fronteiras simbólicas. Tal definição se aproxima do conceito de gênero, por seu entendimento para além de sexo biológico, mas também social, histórico, contextual e mutável.

Gênero projetado nas carreiras

Pouco se conhece sobre a história semântica das origens e significados do termo gênero. Stolke (2004) conta que a intenção inicial era diferenciar o sexo biológico da construção social das identidades sexuais.

Todavia, a forma de utilização do conceito prevalece focada nas diferenças sexuais e nos aspectos duais. A emergência histórica e contextual dos estudos de gênero, as origens e definições do conceito e as principais abordagens teóricas feministas, tomaram forma da década de 1960 em diante. Na mesma época, as discussões provocadas pelos movimentos feministas chamaram a atenção para as feminilidades e, sobretudo, para as masculinidades como elementos peculiares à discussão para além das particularidades relativas às mulheres (Arihla, Medrado & Unbehaum, 1998; Connell, 2016; Connell & Messerschmidt, 2013).

Joan Scott é uma das autoras referência para os estudos anglo-americanos e marcou a história do campo com o artigo *Gênero: uma categoria útil de análise histórica* (em inglês, *Gender: A Useful Category of Historical Analysis*), originalmente publicado em 1986. Scott (1995) apresentou o termo por meio de sua dupla utilização, descritivo/não causal e causal, apontou críticas e elaborou um novo conceito em partes e subpartes. Em suma, a forma descritiva/não causal indica a utilização mais simplificada de gênero, entendido como um sinônimo para mulheres e que constitui as relações sociais com base nas diferenças sexuais. O termo também se ajusta à terminologia utilizada nas Ciências Sociais sem estar ligado à intenção política do feminismo. Além disso, a utilização corrente, à parte de questões biológicas, indica construção cultural, ou seja, conceitos socialmente criados instruíram os papéis adequados para homens e mulheres, descrevendo “uma categoria social imposta sobre um corpo sexuado” (Scott, 1995, p.75).

A forma causal, ao contrário, entende gênero como central nos significados atribuídos a relações de poder, assim, coloca-se como posição crítica sobre a desigualdade ou poder entre os sexos. Tal perspectiva traz elaborações de historiadoras feministas sobre a natureza dos fenômenos relacionados a gênero, procurando compreender as formas e motivos pelos quais acontecem. É possível distingui-las em três posicionamentos teóricos: as que buscaram entender as origens do sistema patriarcal, as que partiram dos pressupostos marxistas sobre a produção de desigualdades e as que se inspiraram nas escolas chamadas pós-estruturalistas francesas e teorias anglo-americanas relativas aos estudos da psicanálise e da produção de identidades de gênero (Scott, 1995).

Por fim, a autora conceitua que “(1) o gênero é um elemento constitutivo de relações sociais baseado nas diferenças percebidas entre os sexos e (2) o gênero é uma forma primeira de significar as relações de poder” (Scott, 1995, p. 96). De tal modo, gênero envolve quatro elementos principais: símbolos culturais; interpretações dos significados de tais símbolos – que virão a traduzir-se em regras normativas nos espaços sociais; sistemas de parentesco – que também envolvem o sistema político e econômico; e a identidade subjetiva, criada com a perspectiva psicanalítica.

Gênero compõe-se de aspectos objetivos e subjetivos e é uma estrutura, estruturada e estruturante, com dimensão central na vida social (Connell, 2016), portanto, pode ser entendido como papel, identidade, formação discursiva, bem como uma classificação dos corpos. Espaços de trabalho que se dizem neutros em relação ao gênero pouco reduzem a desigualdade de gênero em termos coletivos. Práticas sociais em organizações como escolas e fábricas estão a qualquer tempo moldando coletivamente tais identidades e classificações (Connell, 2016).

Destaca-se que, nas carreiras em que há significativa marcação de gênero – ou seja, em que certo sexo historicamente predominou (ou segue predominante) no campo profissional – há um padrão de masculinidade ou feminilidade. Por vezes, com tal intensidade que o modelo ideal de profissional costuma carregar características e atitudes socialmente construídas como pertencentes aos homens e às mulheres e, assim, implicitamente, restringe acessos para quem não cumpre o padrão esperado (Cech, 2016; Guillaume & Pochic, 2009; Hale, 2008; Pas, Peters, Doorewaard, Eisinga & Lagro-Janssen, 2014; Powell, Bagilhole & Dainty, 2009; Watts, 2009). Portanto, a (sobre)vivência na profissão, depende do alcance desses atributos previamente anunciados. Percebe-se, então, como carreira e exercício profissional não ocorrem à parte da vida pessoal e não são neutros com relação a gênero.

Importa dizer que a referência para discutir gênero não é a base biológica, mas os processos históricos que conduzem as práticas em sociedade, portanto, “as relações de gênero definem-se como relações entre pessoas e grupos, organizadas através dessa arena reprodutiva e se constituem como uma das estruturas principais de todas as sociedades documentadas” (Arihla, Medrado & Unbehau, 1998, p. 45). Em termos técnicos, há uma corporificação social, de tal modo que gênero se define pela, mas não se limita “à estrutura de práticas reflexivas do corpo por meio das quais corpos sexuais são posicionados na história” (Connell, 2016, p. 17).

Cabe destacar, ainda, que gênero é considerada “uma categoria central da injustiça, que sexo/gênero ainda é um ponto cego ou uma categoria oculta na sociedade e na pesquisa, e que todos os membros da estrutura social, ativa ou passivamente, produzem e reproduzem injustiças baseadas em gênero” (Mayrhofer, Meyer & Steyrer, 2007, p.221).

Procedimentos metodológicos

Esta pesquisa se caracteriza como descritiva, de natureza quantitativa, baseada em indicadores e análises bibliométricas. A bibliometria é uma técnica quantitativa e estatística de medição dos índices de produção e disseminação do conhecimento e tem um papel relevante na análise da produção científica, uma vez que seus indicadores podem retratar o comportamento e desenvolvimento de uma área (Araujo & Alvarenga, 2011). Dependendo da finalidade do estudo bibliométrico, os dados podem ser tanto o texto que compõe a publicação, como os elementos presentes em registros sobre publicações extraídos da base de dados bibliográficos, como título, idioma, autores, palavras-chave e periódicos (Rao, 1986; Zhu, Cunningham, Porter, & Carlisle, 1999) – caso do presente estudo.

O *corpus* desta investigação é composto pelas publicações sobre a temática *carreira e gênero* indexadas na base de dados multidisciplinar *Web of Science (WoS)*. A validade das análises bibliométricas para avaliação de pesquisas reside, em grande parte, na representatividade das bases de dados da atividade científica estudada (Mongeon & Paul-Haus, 2016). A escolha da base utilizada neste estudo é justificada pela sua reconhecida qualidade, diante do rigor dos seus critérios de indexação, bem como por sua representatividade nos estudos bibliométricos internacionais. A WoS é uma das bases de dados mais importantes ao nível das revistas científicas mundiais e foi, durante mais de 40 anos, a maior base de dados bibliométrica existente (Archambault, Campbel, Gingras & Larivière, 2009). Uma de suas características particulares é a cobertura interdisciplinar, que representa uma força significativa para o estudo de diferentes campos científicos (Mongeos & Paul-Hus, 2016).

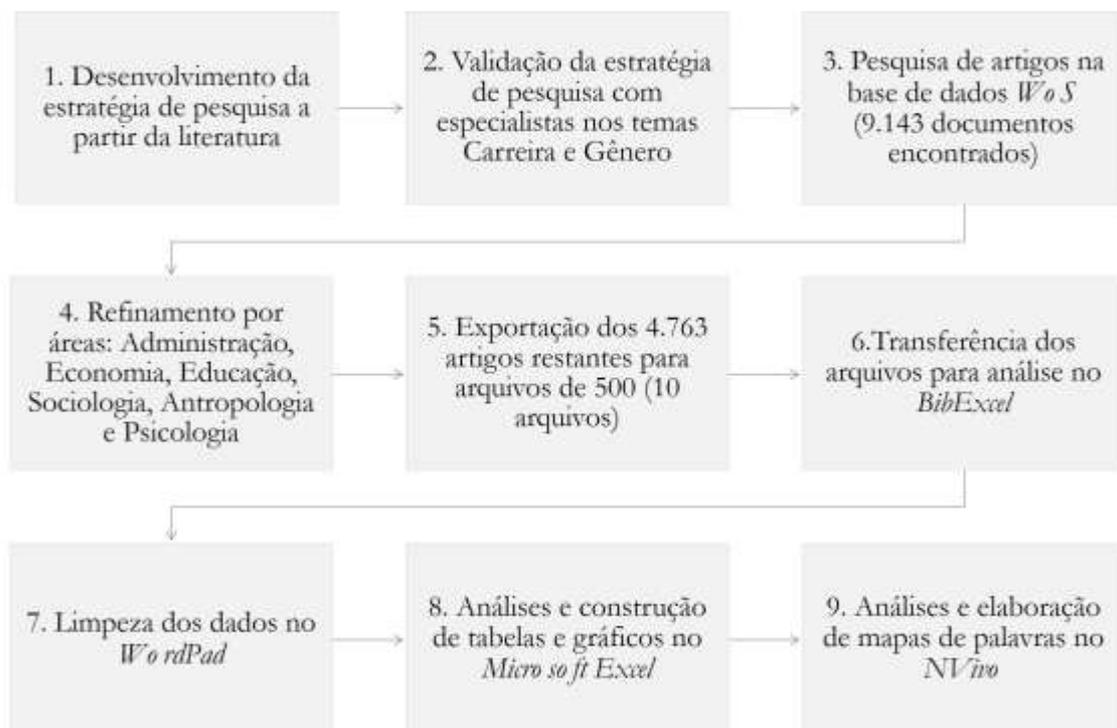
A coleta de dados foi realizada em abril de 2018 por meio do campo *Advanced Search* na Principal Coleção da WoS (*Science Citation Index Expanded*), contemplando o período de 1945 a 2017. Essa coleção possui documentos indexados a partir do ano de 1945, por isso a escolha deste ano para início do período de análise. Desenvolveu-se uma estratégia de busca com cruzamento de palavras baseada nos termos-chaves: Para carreira, foram indicados os termos *Career* e *Professional Trajectory* e para gênero: *Gender, Sex, Sexual Orientation, Gender Identity, Cisgender, Male, Female, Masculinity, Femininity, Woman, Man, Transgender, Intersex, Male Crossdresser, Female Crossdresser, Drag Queen, Lesbian, Gay, Homosexual, Heterosexual, Bisexual, Queer, LGBT, LGBTQ*. Destaca-se que a pesquisa na base, independentemente do país de origem dos periódicos/artigos buscados, exige a utilização dos termos em inglês.

A escolha dos termos foi validada por um especialista no estudo de *carreiras* e uma pesquisadora da temática *gênero*, a fim de certificar que a estratégia esgota as possibilidades de investigação, contemplando todos os documentos publicados. Alerta-se que, com relação a gênero, há diversos termos que podem ser utilizados, relacionados a questões de identidade e sexualidade, tendo em vista as múltiplas formas de vivenciá-las. Entretanto, acredita-se que os termos escolhidos, ainda que não contemplem a totalidade, fazem referência a uma ou mais palavras que seguramente são mencionadas em pesquisas da área.

Utilizou-se a busca por tópico (TS) com apoio de operadores booleanos e símbolos de truncagem para o cruzamento dos termos. Os resultados foram exportados da base no formato completo, em grupos de 500, conforme número máximo permitido para exportação pela WoS, e reunidos em arquivo único. Ao pesquisar por tópico, encontrou-se ampla gama de documentos que citam os termos pesquisados de forma aleatória, sem ligação específica com o campo investigado. A utilização do booleano NEAR objetivou sanar tal dificuldade, pois ele localiza registros nos quais os termos unidos pelo operador estejam próximos ou em uma mesma sentença. Por fim, os refinamentos por categoria e tipologia documentária restringiram ainda mais a pesquisa, aumentando a confiabilidade dos dados coletados.

A Figura 1 descreve todas as etapas de coleta e análises da pesquisa:

Figura 1: Etapas da pesquisa



Fonte: Elaborado pelas autoras e autor.

A primeira etapa de coleta resultou em 9.143 documentos. Esses registros foram refinados por categorias da WoS, sendo mantidas as correspondentes com as seguintes grandes áreas de estudos no Brasil: Administração, Economia, Educação, Sociologia, Antropologia e Psicologia. Além daquelas diretamente relacionadas ao estudo de gênero (*Women's Studies*). Na sequência, optou-se pela análise daqueles que são identificados como artigos, excluindo-se outros formatos. Assim, restaram 4.763 documentos, exportados da WoS em nove arquivos de 500 e um arquivo de 263 itens, reunidos em arquivo único no software de análise.

As análises foram executadas com auxílio dos softwares *BibExcel* (agrupamento de dados, conferência do número de registros no download, conferência de registros duplicados e análises descritivas), *WordPad* (limpeza de dados), *Microsoft Excel* (tabelas numéricas, estatísticas e gráficos) e *NVivo* (consulta de frequência de palavras). Foram gerados e analisados os seguintes resultados: número de publicações; tipologia documentária; distribuição temporal (anos); distribuição geográfica (países); distribuição por periódicos; frequência de palavras (títulos); frequência de autoria e frequência de citações.

Apresentação e análise dos resultados

Os arquivos passaram pela conferência de registros duplicados que não identificou nenhuma duplicação, dessa forma, o *corpus* de análise permaneceu sendo os 4.763 artigos coletados. A Tabela 1 apresenta a distribuição por frequência temporal dos artigos.

Tabela 1: Distribuição temporal

Período	Número de Artigos
2015-2017	1097
2010-2014	1041
2005-2009	827
2000-2004	579
1995-1999	532
1990-1994	305
1980-1989	261
1970-1979	152
1958-1969	32

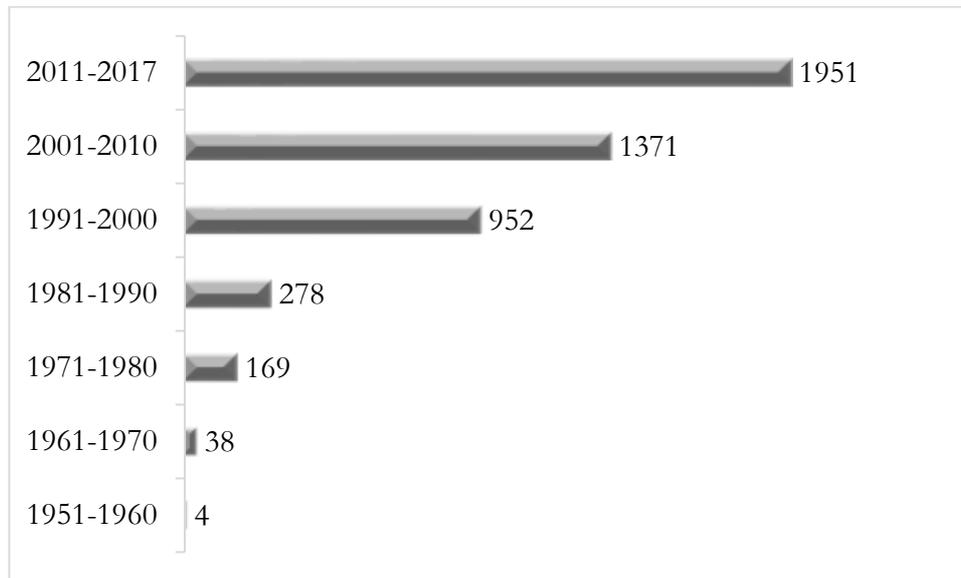
Fonte: Elaborado pelas autoras e autor com auxílio do software *BibExcel*.

Para análise desses dados, é preciso considerar os anos de início de indexação das principais coleções da WoS, sendo: *Science Citation Index Expanded* (1945); *Social Sciences Citation Index* (1956); *Arts & Humanities Citation Index* (1975); *Conference Proceedings Citation Index - Science* (1991); e *Conference Proceedings Citation Index - Social Science & Humanities* (1991).

Ademais, para observação desse cenário considera-se a influência de outros fatores tais como: surgimento de novos periódicos nas áreas de Psicologia, Sociologia e Administração, bem como o escopo em carreira e gênero; expansão da produção científica global; e crescimento de periódicos indexados na WoS. Não obstante, apesar da inegável influência desses fatores, pode-se afirmar que ocorreu expressivo crescimento dos estudos ao longo do tempo, com saltos significativos na última década.

Entre os anos de 1945 e 1957 não foi encontrado nenhum artigo sobre a temática indexado na WoS. Tendo em vista que os estudos de gênero começam a ganhar forma a partir dos anos 1960, tal resultado é esperado. Se somadas as cinco décadas do século XX, foram apenas 489 registros. Entre os anos 1991 e 2000, o número sobe para 952 e, na década posterior, entre 2001 e 2010 foram 1.371. Interessa destacar que apenas nos sete primeiros anos da década atual (a partir de 2010) já foram publicados 1.951 artigos sobre o tema. A Figura 2 ilustra esse mapeamento e apresenta o início, bem como o crescimento, desse campo de estudo.

Figura 2: Distribuição das publicações por décadas



Fonte: Elaborado pelas autoras e autor com base no *BibExcel/Microsoft Excel*.

Entre as possíveis razões para essa expressiva ampliação está o crescimento dos periódicos voltados para o tema carreira, mas também o surgimento de discussões específicas sobre carreira e gênero, como a revolução *opt out* (Belkin, 2003; Baruch, 2007) e a carreira caleidoscópica (Mainiero & Gibson, 2018; Maniero & Sullivan, 2005; Sullivan & Mainiero, 2008). Vale ressaltar que essas duas perspectivas centram a discussão na carreira de mulheres e sua adaptação aos diferentes papéis na família e no trabalho, sem aprofundar ou problematizar outros aspectos acerca de gênero, como identidade, sexualidade, masculinidades e feminilidades.

Os dois primeiros registros de artigos sobre o tema *carreira e gênero* – datados do ano de 1958 – demonstram o início da interrelação entre os temas, pautada nas feminilidades hegemônicas e intimamente relacionada à heterossexualidade: *Role Expectations of Young-Women Regarding Marriage and a Career*, na área de Estudos da Família; e *Interest and Personality: Correlates of Career-Motivated and Homemaking-Motivated College-Women* na área de Psicologia Educacional. Observa-se que expectativas de jovens mulheres sobre o casamento e carreira, bem como interesses e características de personalidade de mulheres universitárias motivadas pela carreira e pelo trabalho doméstico, são estudos que refletem a ideia de masculinidades e feminilidades na instituição do casamento (Connell & Messerschmidt, 2013).

A Tabela 2 apresenta os artigos publicados sobre *carreira e gênero* até o ano de 1965. Nota-se a predominância de artigos nas áreas de Psicologia e Educação e estudos que se voltam para a análise da relação entre casamento e trabalho. Os textos da área de Administração Pública dedicam-se ao estudo de carreiras consideradas masculinas e focam nas perspectivas de crescimento de profissionais no setor. Dois textos destoam do conjunto, *Career patterns of male college graduates* – que aborda a trajetória profissional de jovens estudantes e *Women's graduates in chemistry – a survey of career experience*, que traz uma pesquisa com egressas de escolas de química entre os anos 1958 e 1963. Merece destaque que todos os textos falam em homens ou mulheres, evidenciando que a discussão de gênero ainda estava ausente.

Tabela 2: Artigos carreira e gênero até 1965

Título	Autoria	Ano	Categoria
<i>Role expectations of young-women regarding marriage and a career</i>	Lamar Taylor Empey	1958	<i>Family Studies</i>
<i>Interest and personality-correlates of career-motivated and homemaking-motivated college-women</i>	Donald P. Hoyt Carroll E. Kennedy	1958	<i>Psychology Educacional.</i>
<i>Sex-role and the career orientations of beginning teachers</i>	Ward S. Mason Robert J. Dressel Robert K. Bain	1959	<i>Education & Educational Research</i>
<i>The mind of the career man</i>	Fritz Morstein Marx	1960	<i>Public Administration</i>
<i>Occupational choice among career-oriented college-women</i>	Richard L. Simpson Ida Harper Simpson	1961	<i>Family Studies</i>
<i>Equipping men for career growth in the public-service</i>	John J. Corson	1963	<i>Public Administration</i>
<i>Psychological and sociological factors in prediction of career patterns of women</i>	Mary C. Mulvey	1963	<i>Psychology</i>
<i>Attitudes toward career and marriage and the development of life-style in young-women</i>	Esther Matthews David V. Tiedeman	1964	<i>Psychology Educacional</i>
<i>Career patterns of male college graduates</i>	Robert E. Doyle	1965	<i>Psychology</i>
<i>Women's graduates in chemistry - a survey of career experience</i>	John B. Parrish	1965	<i>Chemistry; Education & Educational Research</i>

Fonte: Elaborado pelas autoras e autor com base na WoS.

No contexto brasileiro, o primeiro artigo sobre o tema publicado e indexado na WoS é datado do ano de 1978. Intitulado *Mães profissionais e identificação das filhas*, de Luiz Pasquali e Anna Calegari, o texto é oriundo também da área de Psicologia, já destacada nas primeiras publicações internacionais. O segundo artigo brasileiro é registrado apenas no ano de 1990 e o terceiro em 2002. Somente após o ano de 2008, as publicações sobre o tema começaram a se ampliar no cenário nacional. Ressalta-se, no entanto, que diversos periódicos brasileiros ainda não estão indexados na WoS ou, o foram nos últimos anos, o que, por consequência, interfere na quantidade de publicações localizadas. Outrossim, mesmo considerando esse aspecto, pode-se afirmar que o interesse em pesquisas que integrem ambos os campos cresceram exponencialmente após o ano de 2008.

Os dois primeiros artigos indexados na WoS que estudam o tema *carreira* e citam diretamente o termo *gênero* foram publicados no ano de 1979. São eles: *Gender differences in the career aspirations of recent cohorts of high-school seniors*, de autoria de Howard Garrison, na área de Problemas Sociais; e *Influence of gender, sex-role attitudes, and cognitive-complexity on gender-dominant career choices*, de autoria de Vincent Harren, Richard Kass, Howard Tinsley e John Moreland na área de Psicologia.

O primeiro artigo investigou as aspirações de carreiras em três grupos de estudantes do ensino médio dos EUA, buscando evidências nos padrões de socialização com relação aos papéis sexuais. Os resultados destacaram a influência do sexo biológico na escolha dos objetivos de carreira, revelando que os efeitos dessa variável são maiores que as demais avaliadas no estudo (classe, localização e idade). No segundo artigo, a pesquisa buscou investigar as opções de carreiras entre homens e mulheres tendo como foco a análise de um grupo de estudantes universitários dos Estados Unidos da América (EUA). Os resultados indicaram que o gênero (nesse caso, sinônimo de sexo) previu significativamente a escolha de especializações e ocupações de carreira. Em ambos os estudos o termo gênero refere-se a homens ou mulheres, reforçando o caráter binário que por vezes acompanha o termo (Stolke, 2004). Quanto à carreira, os fatores que interferem nas escolhas profissionais já abordavam situações contextuais que resultam dificuldades ou impossibilidades, como um sistema social que cerceia direta ou indiretamente oportunidades com base em gênero, raça ou classe (Adamson, 2014; Hirshfield, 2015; Mayrhofer, Meyer & Steyrer, 2007; Muzika *et al.*, 2019; Sarti, 2010; Sullivan & Baruch, 2009).

Quanto aos termos *carreira e sexualidade* em conjunto, o primeiro artigo encontrado intitula-se *Career counseling implications with the gay and lesbian population* de Todd Schmitz, publicado no ano de 1988. Nesse artigo, o autor identifica recursos disponíveis para ajudar a população gay e lésbica no planejamento de carreira e aponta preocupações na busca de emprego. Os dois artigos subsequentes também tratam de modelos de aconselhamento de carreira a partir da sexualidade: *Career counseling with gay men - issues and recommendations for research* (Hetherington, Hillerbrand & Etringer, 1989) e *Career counseling and life planning with lesbian women* (Hetherington, 1989), dando um enfoque para o enquadramento de um grupo social tratado como diferente.

Utilizando-se do software *NVivo*, os títulos dos 4.763 artigos foram extraídos por meio do *BibExcel*, divididos por temporalidade e analisados a partir da frequência de palavras, objetivando identificar quais os termos mais citados. A Figura 3 apresenta o mapa dos títulos dos artigos publicados até o ano de 1965.

Figura 3: Mapa de frequência de palavras dos títulos até 1965

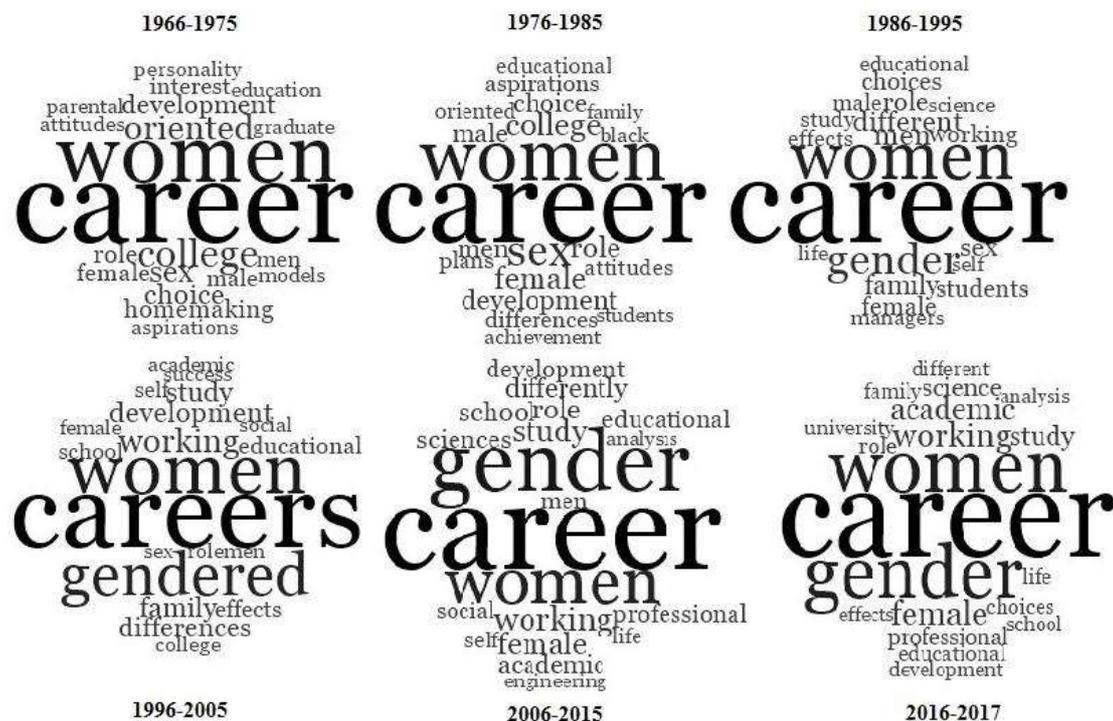


Fonte: Elaborado pelas autoras e autor com auxílio do *NVivo*

Sobressaem na imagem as palavras *carreira* e *mulheres* com os termos *orientação*, *atitudes*, *motivações* e *padrões*, indicando a intenção de buscar identificar modelos que entendam o que e como as mulheres escolhem suas carreiras. Os termos *universidade* e *graduadas*, refinam essas preocupações para um perfil de mulheres que pode revelar, outrossim, um recorte de classe. As palavras *jovens* e *casamento*, delimitam que tais estudos podem adiantar o dilema trabalho-família que ainda permanece uma preocupação nos estudos sobre carreira e mulheres (Baruch, 2007; Belkin, 2003; Maniero & Sullivan, 2005; Naz, Fazal & Khan, 2017; Savela & O'Brien, 2016; Sullivan & Mainiero, 2008). A nomenclatura *trajetória profissional* não aparece, indicando que a terminologia *carreira* é a mais comum.

A Figura 4 apresenta os mapas de frequência de palavras por décadas, entre 1966 e 2017. Como representação da última década, que ainda não está completa, reuniram-se os anos 2016 e 2017. Ao ampliar o período temporal, nota-se que o conceito de *gênero* se destaca a partir da década de 1980, correntemente associado à ideia de *feminino* e *mulheres*. *Homem* e *masculino* são termos que surgem em segundo plano, além das palavras que costumam acompanhar os conceitos de *gênero*, como *identidade*, *sexo*, *masculino* e *feminino*. O caráter binário e relacionado às diferenças com base no sexo é apontado também em pesquisas brasileiras (Capelle *et al.*, 2006; Eccel, 2010; Morgado & Tonelli, 2014; Souza, Corvino & Lopes, 2013).

Figura 4: Mapa de frequência de palavras por décadas



Fonte: Elaborado pelas autoras e autor com auxílio do NVivo.

É interessante perceber as trajetórias de carreira em evidência: *gerentes*, *engenheiras* e *educadoras*. Powell, Bagilhole e Dainty (2009) observaram que a imagem da engenharia produz um cenário que não é indicado para mulheres, incentivando até mesmo uma postura “anti-mulheres” para ganhar espaço na área. Corroborando esses aspectos, os efeitos das carreiras destacados pelas palavras *vida*, *família* e *relacionamentos* remetem à ideia de que “a padronização da carreira organizacional, linear e progressiva, ignora os ciclos de vida e implicitamente assume que os gerentes são homens” (Guillaume & Pochic, 2009, p. 22).

No que concerne aos estudos brasileiros, conforme a Figura 5, cabe destacar a ausência de termos ligados ao masculino e a presença de palavras como *desafios*, *diferenças* e *desigualdades*, elementos presentes no campo do trabalho e estudo e com diversidades regionais (*região*), termos que também se destacam. Ao mesmo tempo, emerge a palavra *escolhas*. Poderia argumentar-se que as escolhas das mulheres seriam produtoras das diferenças e aproximar da palavra *família*, tendo em vista os diversos estudos que abordam o equilíbrio lar-trabalho vivenciado por mulheres (Tajili, 2014). Entretanto, as pesquisas demonstram que mais do que questão de escolha, há representações sociais ligadas ao feminino, segregação ocupacional por sexo, seleções excludentes e diversos desafios das mulheres em suas carreiras, sobretudo em campos de trabalho que foram historicamente dominados por homens, como já destacado ao longo do texto.

A carreira científica é ressaltada e pode ser relacionada com o pioneirismo de intelectuais feministas em problematizar seu próprio campo de trabalho e a presença marcante de mulheres cientistas nas universidades brasileiras, buscando reconhecimento em meio aos obstáculos enfrentados (Lima, 2013; Buarque de Holanda, 2018). Com os avanços tecnológicos ocorridos na virada do século, a internet tornou-se um espaço de encontro entre mulheres, o que impulsiona a chamada “quarta onda feminista” (Buarque de Holanda, 2018) movida pela geração *digital*, outro termo em destaque. A palavra *aérea* é um termo particular e remete às pesquisas sobre a mulheres brasileiras nas Forças Armadas. A presença de mulheres na Força Aérea Brasileira (FAB) ocorreu após o ano 2000, com a permissão da entrada na carreira de aviação militar – o Exército e a Marinha modificaram a legislação posteriormente. Seja pela

construção histórica do campo militar como símbolo da masculinidade, seja pela ainda recente entrada de mulheres nas carreiras da área, a presença ainda é vista com restrição e questionada quanto a sua compatibilidade com as “funções tradicionais femininas” (Santos & Rocha-Coutinho, 2010).

Figura 5: Mapa de frequência de palavras dos títulos brasileiros



Fonte: Elaborado pelas autoras e pelo autor com auxílio do NVivo

Realizou-se a análise descritiva de frequência da autoria dos artigos do campo de estudo, buscando identificar autoras e autores com maior número de trabalhos publicados. A Tabela 3 apresenta os resultados dessa análise. Destaca-se, com essa relação, que nenhuma autora ou autor do país consta na lista de 10 mais produtores no tema. Os primeiros três autores são da área de Psicologia e concentram seus estudos na temática *carreira*, sendo as pesquisas em *carreira e gênero* uma derivação de seu escopo principal.

Tabela 3: Frequência de autoria

Autor	País de origem das publicações	Número de artigos publicados sobre o tema
Burke, Ronald J.	Canadá	19
Betz, Nancy E.	EUA	17
Coetzee, Melinde	África do Sul	14
Creed, Peter. A.	Austrália	13
Pulkkinen, Lea	Finlândia	13
O'Brien, Karen M.	Noruega	11
Flores, Lisa Y.	EUA	11
Luzzo, Darren A.	EUA	11
Hackett, Gail	EUA	11
Luzzi, darren A.	EUA	11

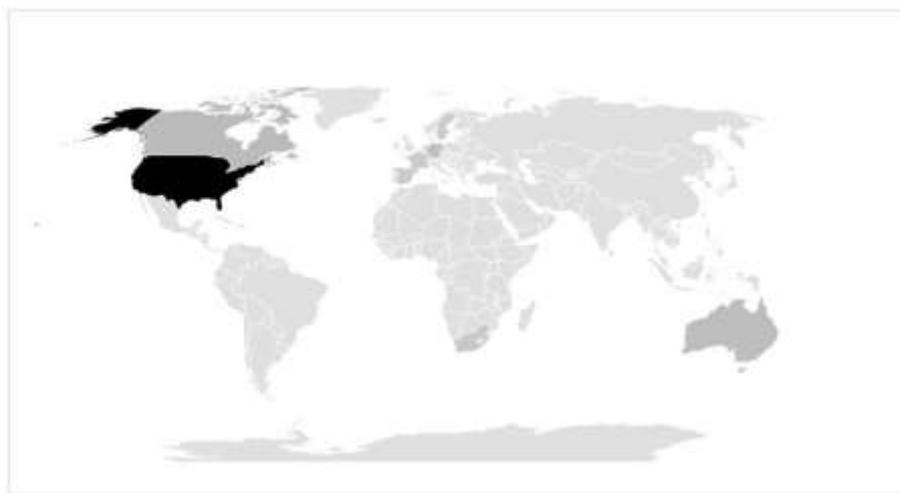
Fonte: Elaborado pelas autoras e autor com base nos dados do BibExcel

Ronald J. Burke (EUA) é autor e pesquisador da área de Psicologia, tendo carreiras como seu maior tema de publicação. É autor do livro *Women in management: Current research issues* (2000). Nancy E. Betz (EUA) é autora e pesquisadora da área de Psicologia e considerada pioneira nos estudos sobre psicologia vocacional, o desenvolvimento da carreira das mulheres, e medição e avaliação vocacional. É autora do livro *The career psychology of women* (1987). Melinde Coetzee (África do Sul) é autora e pesquisadora da área de Psicologia e escreveu diversos livros sobre carreira, entre eles *Careers: an organisational perspective* (2011), *Career counselling and guidance in the workplace* (2007) e *Career planning in the 21st century* (2006).

Como reflexão sobre o processo de encaminhamento da pesquisa, acredita-se que o uso do termo carreira a delimitou e direcionou. Dessa forma, dos anos 1950 a 1990, predominavam estudos com foco na carreira organizacional ou estudos das vertentes comportamentalistas da Psicologia focados na escolha profissional e ajustamento ao trabalho. A partir da década de 1990, o conceito se alterou, deixando de ter foco na organização e passando a ter foco no indivíduo, mas seguiu com uma neutralidade de gênero. Além disso, há uma visão conceitual limitada de carreira, comumente associada ao trabalho e negando outras esferas da vida. Talvez os estudos de gênero mostrem maior relação com outros conceitos, como trabalho, do que com carreira.

Outra análise realizada foi a distribuição por países que revela a hierarquia na produção de saberes. Nessa distribuição, evidencia-se que os Estados Unidos (EUA) apresentam uma quantidade expressiva de publicações, figurando no topo do ranking com 2.521 artigos sobre o tema indexados na WoS durante o período estudado. Inglaterra (464 artigos) e Canadá (268 artigos) são os outros dois países que se destacam como os mais produtores. O Brasil aparece como país da América Central e Latina com o melhor desempenho no ranking de produção por países, ocupando a 22ª posição. O segundo é o México (37ª) e o terceiro Argentina (42ª). Sublinha-se que as regras para submissão em periódicos indexados nessa base requerem, em geral, textos na língua inglesa, com a possibilidade de versão na língua do país de origem da publicação.

Figura 6: Distribuição por países



Fonte: Elaborado pelas autoras e autor com base nos dados do *BibExcel*

A percebida hierarquia da produção de conhecimento, advertida pelo protagonismo dos estudos norte-americanos e ingleses aponta para a crítica de Connell (2016) sobre as teorias do Sul. O pouco reconhecimento das teorias produzidas no Sul global e a tendência para pesquisas que coletam e aplicam conhecimentos com base em estudos com minorias privilegiadas é um problema para as Ciências Sociais. A partir disso evidencia-se que a África do Sul é o único país do hemisfério sul presente entre os dez primeiros países do ranking de produção.

Ademais, salienta-se que o idioma de publicação tem influência decisiva sobre o número de indexações. Mongeon e Paul-Haus (2016) identificaram que o inglês se destaca como super-representado nos quatro grandes campos da WoS (*Natural Science and Engineering, Biomedical Research, Social Sciences, Arts and Humanities*). No Brasil, com o objetivo de ampliar suas possibilidades de indexação, algumas revistas com maior impacto acompanham o movimento de tendência mundial, no sentido de passar a exigir submissões de textos com versão na língua inglesa. Ressalta-se que diversas revistas latino-americanas ainda não estão indexadas na WoS, o que, por consequência, também interfere na quantidade de trabalhos disponíveis oriundos desses países.

A distribuição por período, evidenciada na Tabela 4, corrobora os resultados acima. Pode-se observar que os sete periódicos com maior incidência de publicações sobre o tema *carreira e gênero* são registrados nos Estados Unidos. Dos 20 periódicos de destaque, 15 são oriundos desse país, quatro são do Reino Unido e um *journal* da África do Sul. Nenhum periódico da América Latina, América Central, Ásia ou Oceania aparece nessa relação. Destaca-se que há uma relação entre o país de origem dos periódicos mais representativos e o dos autores mais produtores, sendo que os dois autores com maior número de publicações sobre o tema são dos Estados Unidos e a terceira da África do Sul.

Tabela 4: Distribuição por periódico

Número de Publicações	Periódico	País	Escopo
207	<i>Journal of Vocational Behavior</i>	EUA	<i>Applied psychology, career development</i>
148	<i>Career Development Quarterly</i>	EUA	<i>Psychology Applied</i>
142	<i>Sex Roles</i>	EUA	<i>Gender Studies</i> <i>Sociology, general</i> <i>Medicine/Public Health, general</i>
100	<i>Journal of Career Development</i>	EUA	<i>Career & College Counseling</i> <i>Engineering Technology & Society</i> <i>Environmental Psychology</i>
91	<i>Journal of Career Assessment</i>	EUA	<i>Career & College Counseling</i> <i>Curriculum & Content</i> <i>Student Assessment</i>
88	<i>Academic Medicine</i>	EUA	<i>Education, Scientific Disciplines</i> <i>Health Care Sciences & Services</i>
83	<i>Journal of Counseling Psychology</i>	EUA	<i>Psychology - Applied</i>
65	<i>Gender Work and Organization</i>	Reino Unido	<i>Management</i> <i>Women's Studies</i>
54	<i>Psychological Reports</i>	EUA	<i>Psychology,</i> <i>Psychology Social Cognition Social/Personality</i> <i>Development</i>
46	<i>Medical Education</i>	EUA	<i>Medical Education: Undergraduate education</i> <i>Postgraduate training</i> <i>Continuing professional development</i> <i>Interprofessional education</i>
36	<i>Gender and Education</i>	Reino Unido	<i>Education & Educational Research</i>
37	<i>Women's Studies International Forum</i>	Reino Unido	<i>Women's Studies</i>

Fonte: Elaborado pelas autoras e autor com base nos dados do *BibExcel*

Por fim, os artigos foram ranqueados em ordem decrescente por frequência de citações. A Tabela 5 apresenta os cinco artigos mais citados. Observa-se que se tratam de estudos recentes, publicados a partir do ano de 2008, em periódicos das áreas de Psicologia, Sociologia, Economia e dentro da própria temática *gênero*.

Tabela 5: Distribuição por frequência de citação

Título	Autoria	Ano Publicação	Periódico
<i>Cross-National Patterns of Gender Differences in Mathematics: A Meta-Analysis</i>	Else-Quest, Nicole M.; Hyde, Janet Shibley; Linn, Marcia C	2010	<i>Psychological Bulletin</i>
<i>Effects on Teachers' Self-Efficacy and Job Satisfaction: Teacher Gender, Years of Experience, and Job Stress</i>	Klassen, Robert M.; Chiu, Ming Ming	2010	<i>Journal of Educational Psychology</i>
<i>Gender, race, and meritocracy in organizational careers</i>	Castilla, Emilio J.	2008	<i>American Journal of Sociology</i>
<i>Dynamics of the Gender Gap for Young Professionals in the Financial and Corporate Sectors</i>	Bertrand, Marianne; Goldin, Claudia; Katz, Lawrence E	2010	<i>American Economic Journal- Applied Economics</i>
<i>Gendered Sexuality in Young Adulthood Double Binds and Flawed Options</i>	Hamilton, Laura; Armstrong, Elizabeth A	2009	<i>Gender & Society</i>

Fonte: Elaborado pelas autoras e autor com base nos dados do BibExcel e WoS

Salienta-se que os quatro artigos mais citados sobre a temática *carreira e gênero* utilizaram metodologia quantitativa para a realização da pesquisa. Apenas o quinto artigo com maior número de citações – *Gendered Sexuality in Young Adulthood Double Binds and Flawed Options*- fez uso de metodologia qualitativa para a investigação, por meio de uma abordagem interacional e interseccional, com dados etnográficos e entrevistas longitudinais. Baruch, Szűcs e Gunz (2015) apontam que os estudos de carreira formam um campo sobretudo descritivo, que privilegia estudos quantitativos.

Seguindo a tendência apresentada ao longo do texto, nos últimos dez anos tanto em número como em diversidade de termos, a temática de gênero vem recebendo atenção nos estudos de carreira. Os contextos do trabalho, de origem, da sociedade e da cultura e o contexto global (Mayrhofer, Meyer & Steyrer, 2007) aparecem, discutem-se as desigualdades e diminui-se a centralidade dos estudos em questões relacionadas com família e casamento. O campo apresenta avanços, principalmente no âmbito internacional, porém o caráter binário que acompanha a discussão corrente em carreira – indivíduo ou organização e homem ou mulher - limitam a discussão. As diferentes vivências objetivas e subjetivas de gênero nas carreiras, sucedidas das indissociáveis influências de outros marcadores de diferença como sexualidade, classe, deficiência, religião, idade, nacionalidade, raça e etnia podem vir a ser visibilizadas socialmente pela pesquisa e pelas políticas e práticas organizacionais.

Considerações finais

Entende-se que as temáticas *carreira e gênero* são interdisciplinares, que se conectam nas trajetórias retrospectivas e projetadas pelo atravessamento de marcadores de diferenças sociais. Analisá-las de forma integrada possibilita, portanto, o aprofundamento das discussões do campo. Ademais, considera-se que pesquisas bibliométricas, como a realizada neste artigo, são relevantes por permitirem delinear o conhecimento já produzido e traçar perspectivas para investigações futuras.

Pesquisar o campo *carreira e gênero* é desafiador metodologicamente pela amplitude de termos que se inter-relacionam e que podem ser utilizados de forma aleatória, com significados que não se associam diretamente ao aspecto teórico pesquisado. Dessa forma, a criação da estratégia de pesquisa utilizada e descrita neste estudo figura como uma contribuição para futuros trabalhos na área, pois permitiu o mapeamento da produção deste campo por meio do cruzamento de termos aliados às escolhas de refinamento.

O presente artigo teve como objetivo analisar a produção científica em *carreira e gênero*, utilizando indicadores e análises bibliométricas dos artigos indexados em uma das bases de dados mais importante

em nível de revistas científicas mundiais – *Web of Science (WoS)* – a partir do ano de 1945. Para tanto, foram coletados e analisados 4.763 documentos considerando-se sua distribuição temporal, distribuição por países, distribuição por periódico, frequência de autoria, frequência de citações e frequência de termos nos títulos.

A partir das reflexões e análises, que seguramente não esgotam as possibilidades de discussão, destacam-se como principais resultados do estudo:

- a. Crescimento das pesquisas no campo ao longo do tempo, com saltos significativos numérica e qualitativamente – sobretudo em razão dos novos enfoques que emergem – nas últimas duas décadas;
- b. Ampliação do entendimento de gênero, inicialmente utilizado como sinônimo para mulheres, ainda que predomine uma compreensão binária do termo;
- c. Mudanças no direcionamento de pesquisas sobre carreira e mulheres, uma vez que o foco inicial se preocupava quase exclusivamente com assuntos relativos à família e casamento. Os estudos passam a olhar para formas de ajuste no mercado de trabalho, principalmente sobre como conseguir compatibilizar vida laboral e doméstica (equilíbrio lar-trabalho);
- d. Algumas trajetórias de carreira se colocam em evidência, como a de gerentes/executivas, engenheiras e educadoras. Ao mesmo tempo, aparecem discussões mais amplas sobre expectativas profissionais e sexualidade na atualidade;
- e. Representatividade da Psicologia, notadamente de corrente comportamentalista, nos estudos do campo;
- f. Hierarquia da produção de conhecimento com base norte-americana e incipiência de estudos de autoria brasileira.

De tal modo, pode-se considerar que o estudo realizado contribui para a discussão de diferentes áreas da Administração, com maior destaque para Estudos Organizacionais, Relações de Trabalho e Gestão de Pessoas. No campo de Estudos Organizacionais, este estudo aponta para as lacunas e oportunidades de pesquisa referentes a carreira e gênero em diferentes formas de organização, com destaque para ocupações e profissões. Para Relações de Trabalho e Gestão de Pessoas, avançar teoricamente acerca de tais temas de forma integrada é urgente, tendo em vista o papel dos contextos nas interações entre indivíduos, organizações e sociedade, o que permite refletir sobre políticas e práticas de Gestão de Pessoas e modos de organizar o trabalho e as trajetórias, de forma coletiva e individual. Além disso, o levantamento ressalta o reduzido número de trabalhos realizados no Brasil sobre o tema, indicando um campo profícuo para pesquisas de diferentes naturezas que busquem compreender as particularidades nacionais e regionais.

Como limitação do estudo, pode-se considerar a existência de artigos que eventualmente não citem os termos adotados pela estratégia de pesquisa e que podem também ter como escopo temas que se inter-relacionam com carreira e gênero. Outrossim, como observado nos resultados e reforçado por diversos estudos, os periódicos em inglês são favorecidos na WoS, em detrimento de outros idiomas. Isso posto, entende-se que a maioria dos países e idiomas estão sub-representados na base de dados. Além disso, o recorte temporal incluiu artigos antigos que foram publicados e/ou indexados com formatos diferentes do utilizado atualmente, sem a inclusão de informações – a exemplo de palavras-chave, que possibilitariam análises por meio de outros cruzamentos de dados.

Tendo em vista tais limitações, bem como a possibilidade de serem analisados outros fatores como a abordagem teórica, a metodologia adotada e os principais resultados, sugerem-se futuros estudos com abordagem qualitativa. Ademais, o levantamento em outras bases de dados como a *Scopus* e *Google Scholar*

podem proporcionar novas perspectivas. Propõe-se, também, que o foco para novas pesquisas esteja nas produções dos últimos cinco anos, diante de sua representatividade quanto ao crescimento no número de artigos publicados e indexados sobre ambos os campos.

Referências

- Archambault, É., Campbel, D., Gingras, Y., & Larivière, V. (2009). Comparing Bibliometric Statistics Obtained From the Web of Science and Scopus. *Journal of the American Society for Information Science and Technology*, 60(7), 1320-1326. <https://doi.org/10.1002/asi.21062>
- Andrade, L. F. S., Macedo, A. D. S., & Oliveira, M. D. L. S. (2014). A produção científica em gênero no Brasil: um panorama dos grupos de pesquisa de Administração. *RAM, Rev. Adm. Mackenzie*, 15(6), 48-75. <https://doi.org/10.1590/1678-69712014/administracao.v15n>
- Araújo, R. F., & Alvarenga, L. (2011). A Bibliometria na Pesquisa Científica da Pós-Graduação Brasileira de 1987 a 2007. *Ver. Eletr. Bibliotecon. Ci. Inf.*, Florianópolis, 16(31), 1-70. <https://doi.org/10.5007/1518-2924.2011v16n31p51>
- Adamson, M. (2014). Reflexivity and the Construction of Competing Discourses of Masculinity in a Female-Dominated Profession. *Gender, Work & Organization*, 21(6), 559-572. <https://doi.org/10.1111/gwao.12058>
- Arilha, M., Ridenti, S. G. U., & Medrado, B. (1998). *Homens e masculinidades: outras palavras*. São Paulo: ECOS/Editora 34.
- Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: A new perspective for organizational inquiry. *Journal of organizational Behavior*, 15(4), 295-306. <https://doi.org/10.1002/job.4030150402>
- Artur, M. B., & Rousseau, D. (1996). *The Boundaryless Career: A New Employment Principle for a New Organizational Era*. Londres: Oxford University Press.
- Baruch, Y. (2007). The Opt-out Revolt: Why People are Leaving Companies to Create Kaleidoscope Careers. *Academy of Management Perspectives*, 21(1), 80-82.
- Baruch, Y., Szűcs N., & Gunz H. (2015). "Career studies in search of theory: the rise and rise of concepts", *Career Development International*, 20(1), pp.3-20, <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2013-0137>
- Belkin, L. (2003). *The Opt-Out Revolution*. The New York Times. October 26. ProQuest Historical Newspapers The New York Times (1851 - 2003). pg. SM44.
- Brilhante, A. V. M., Moreira, G. A. R., Vieira, L. J. E. D. S., & Catrib, A. M. F. (2016). Um estudo bibliométrico sobre a violência de gênero. *Saúde & Sociedade*, 25(3), 703-715. <http://dx.doi.org/10.1590/s0104-12902016148937>.
- Capelle, M. C., Brito, M. J., Melo, M. C. O. L., & Vasconcelos, K. A. (2007). A Produção Científica Sobre Gênero nas Organizações: Uma Metanálise. *Revista Eletrônica de Administração*, 57(13), p. 502-528.
- Cech, E. A. (2016). Mechanism or myth? Family plans and the reproduction of occupational gender segregation. *Gender & Society*, 30(2), 265-288. <https://doi.org/10.1177/0891243215608798>
- Chanlat, J. F. (1995). Quais Carreiras e para Qual Sociedade (I)? *Revista de Administração de Empresas*, 35(6), 67-75. <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-75901996000100003>
- Chopra, R. (2006). Invisible Men Masculinity, Sexuality, and Male Domestic Labor. *Men and Masculinities*, 9(2), 152-167. <https://doi.org/10.1177/1097184X06287766>
- Chueke, G. V., & Amatucci, M. (2015). O que é bibliometria? Uma introdução ao Fórum. *Internext*, 10(2). <http://dx.doi.org/10.18568/1980-4865.1021-5>
- Connell, R. (2016). *Gênero em termos reais*. São Paulo: Versos.

- Connell, R. W., & Messerschmidt, J. W. (2013). Masculinidade hegemônica: repensando o conceito. *Estudos Feministas*, 241-282. <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2013000100014>
- Corsun, D. L., & Costen, W. M. (2001). Is the glass ceiling unbreakable?: Habitus, fields, and the stalling of women and minorities in management. *Journal of Management Inquiry*, 10(1), 16. <https://doi.org/10.1177/1056492601101003>
- Cresswell, T., & Uteng, T. P. (2016). Gendered mobilities: towards an holistic understanding. In: Uteng, T. P., & Cresswell, T. (Ed.) *Gendered mobilities* (pp. 15-26). Routledge.
- Daniel, E., Di Domenico, M., & Nunan, D. (2018). Virtual Mobility and the Lonely Cloud: Theorizing the Mobility-Isolation Paradox for Self-Employed Knowledge-Workers in the Online Home-Based Business Context. *Journal of Management Studies*, 55(1), 174-203. <https://doi.org/10.1111/joms.12321>
- DeLuca, G., Rocha-De-Oliveira, S., & Chiesa, C. D. (2016). Projeto e Metamorfose: Contribuições de Gilberto Velho para os Estudos sobre Carreiras. *Revista de Administração Contemporânea*, 20(4), 458-476. <http://dx.doi.org/10.1590/1982-7849rac2016140080>
- DeLuca, G., & Rocha-de-Oliveira, S. (2016). Inked careers: Tattooing professional paths. *Brazilian Administration Review*, 13(4). <http://dx.doi.org/10.1590/1807-7692bar2016160081>
- De Vos, A., & Van Der Heijden, B. (2015). *Handbook of research on sustainable careers*. Edward Elgar Publishing.
- Dubar, C. A. (2012). Construção de si pela atividade de trabalho: a socialização profissional. *Cadernos de Pesquisa*, 42(146), 351-367. <http://dx.doi.org/10.1590/S0100-15742012000200003>
- Eccel, C. S. (2010). Estudos de gênero nas organizações: implicações teórico-metodológicas. *Anais do Encontro da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração*. Rio de Janeiro, RJ, Brasil, 34.
- Ferreira, J. B., Sadoyama, A. S. P., Correia, A. F. C., & Gomes, P. A. (2015). Diversidade e Gênero no Contexto Organizacional: Um Estudo Bibliométrico. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, 9(3), 45-66. <https://doi.org/10.12712/rpca.v9i3.571>
- Fernando, W. D. A., & Cohen, L. (2011). Exploring the interplay between gender, organizational context and career: A Sri Lankan perspective. *Career Development International*, 16(6), 553-571. <https://doi.org/10.1108/13620431111178326>
- Fraga, A. M., Prestes, V. A., Rocha-de-Oliveira, S., Medeiros, I. B. O., & Feijó, C. S. (2019). “Para além do arco-íris”: trajetórias de carreira de casais homossexuais. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 19(3), 662-670. doi: 10.17652/rpot/2019.3.16469
- Gemelli, C. E., Fraga, A. M., & Prestes, V. A. (2019). Produção científica em relações de trabalho e gestão de pessoas (2000/2017). *Contextus*, 17(2), p. 222-248. <https://doi.org/10.19094/contextus.v17i2.41214>
- Grangeiro, R. de R., Barreto, A. J. T. P., & Silva, J. S. da. (2018). Análise de artigos científicos sobre carreira em Administração. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, 12(1), p. 47-60. <http://dx.doi.org/10.12712/rpca.v12i1.1089>
- Guillaume, C., & Pochic, S. (2009). What would you sacrifice? Access to top management and the work-life balance. *Gender, Work & Organization*, 16(1), 14-36. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2007.00354.x>
- Hall, D. T. (1996). Protean careers of the 21st century. *Academy of Management Executive*, 10(4), 8-16. <https://doi.org/10.5465/AME.1996.3145315>
- Hale, H. C. (2008). The development of British military masculinities through symbolic resources. *Culture & Psychology*, 14(3), 305-332. <https://doi.org/10.1177/1354067X08092636>

- Hetherington, C. (1989). Career counseling and life planning with lesbian women. *Journal of Counseling and Development*, 68(1), 52-57. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.1989.tb02493.x>
- Hetherington, C., Hillerbrand, E., & Etringer, B. (1989). Career counseling with gay men - issues and recommendations for research. *Journal of Counseling and Development*, 67(8), 452-54. <http://dx.doi.org/10.1002/j.1556-6676.1989.tb02115.x>
- Hirshfield, L. E. (2015). "I Just Did Everything Physically Possible to Get in There" How Men and Women Chemists Enact Masculinity Differently. *Social Currents*, 2, 324-340. <https://doi.org/10.1177/2329496515603727>
- Hughes, E. C. (1937). Institutional office and the person. *American Journal of Sociology*, 43(3), 404-413. <http://dx.doi.org/10.1086/217711>
- Hryniewicz, L. G. C., & Vianna, M. A. (2018). Mulheres em Posição de Liderança: Obstáculos e Expectativas de Gênero em Cargos Gerenciais. *Cadernos EBAPE.BR*, 16(3), 331-344. <http://dx.doi.org/10.1590/1679-395174876>
- Mainiero, L. A., & Sullivan, S. E. (2005). Kaleidoscope careers: An alternate explanation for the "opt-out" revolution. *The Academy of Management Executive*, 19, 106-123.
- Mainiero, L. A., & Gibson, D. E. (2018). The Kaleidoscope Career Model revisited: How midcareer men and women diverge on authenticity, balance, and challenge. *Journal of Career Development*, 45(4), 361-377. <https://doi.org/10.1177/0894845317698223>
- McDonald, K. S., & Hite, L. M. (2018). Conceptualizing and creating sustainable careers. *Human Resource Development Review*, 17(4), 349-372. <https://doi.org/10.1177/1534484318796318>
- Mayrhofer, W., Meyer, M., & Steyrer, J. (2007). Contextual issues in the study of careers. *Handbook of career studies*, 215-240.
- Mongeon, P., & Paul-Haus, A. (2015). The Journal Coverage of Web of Science and Scopus: a Comparative Analysis. *Scientometrics*, 106(1), 213-228. <https://doi.org/10.1007/s11192-015-1765-5>
- Morgado, A. P. D. V., Tonelli, M. J. (2014). Estudos sobre Mulheres e Gênero: Epistemologias, Semelhanças e Diferenças. *Anais do Encontro da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração*, Rio de Janeiro, RJ, Brasil, 38.
- Mota-Santos, C., Carvalho Neto, A., Oliveira, P., & Andrade, J. (2019). Reforçando a contribuição social de gênero: a servidora pública qualificada versus a executiva. *Revista de Administração Pública*, 53(1), 101-123. <https://dx.doi.org/10.1590/0034-761220170156>
- Moutinho, L. (2014). Diferenças e desigualdades negociadas: raça, sexualidade e gênero em produções. *Cadernos Pagu*, 42, 201-248. <http://dx.doi.org/10.1590/0104-8333201400420201>
- Muzika, K. C., Hudyma, A., Garriott, P. O., Santiago, D., & Morse, J. (2019). Social Class Fragility and College Students' Career Decision-Making at a Private University. *Journal of Career Development*, 46(2), 112-129. <https://doi.org/10.1177/0894845317726391>
- Naz, S., Fazal, S., & Khan, M. I. (2017). Perceptions of women academics regarding work-life balance: A Pakistan case. *Management in Education*, 31(2), 88-93. <https://doi.org/10.1177/0892020617696633>
- Pas, B., Peters, P., Doorewaard, H., Eisinga, R., & Lagro-Janssen, T. (2014). Supporting 'superwomen'? Conflicting role prescriptions, gender-equality arrangements and career motivation among Dutch women physicians. *Human Relations*, 67(2), 175-204. <https://doi.org/10.1177/0018726713489998>
- Powell, A., Bagilhole, B., & Dainty, A. (2009). How women engineers do and undo gender: consequences for gender equality. *Gender, Work & Organization*, 16(4), 411-428. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2008.00406.x>
- Rao, I. K. (1986). *Métodos Quantitativos em Biblioteconomia e em Ciência da Informação*. Brasília: ABDF.

- Rios, F. W. S., & Souza, M. N. A. D. (2017). Gênero e Sexualidade como temas de teses e dissertações: levantamento quantitativo nos repositórios do IBICT e da CAPES. *Revista Brasileira de Biblioteconomia e Documentação*, 13, (n. Esp.), 1923-1938.
- Rocha-de-Oliveira, S.; Fraga, A. M. (2017) Tempo, Contexto, agência e sentido: retomando classe social para a discussão de carreira. *Anais do Encontro Nacional de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho*, Curitiba, PR, Brasil.
- Santin, D. M., Vanz, S. M. A. de S., & Stumpf, I. R. C. (2015). Produção científica em Ciências Biológicas da UFRGS: tendências temáticas no período 2000-2011. *Perspectivas em Ciência da Informação*, 20(3), 3-21.
- Santos, L. S. S. (2017). A carreira da mulher: uma análise da produção científica brasileira. *Revista FOCO*, 10(3), 215-233. <http://dx.doi.org/10.1590/1413-82712017220112>.
- Sarti, R. (2010). Fighting for masculinity: Male domestic workers, gender, and migration in Italy from the late nineteenth century to the present. *Men and Masculinities*, 13(1), 16-43. <https://doi.org/10.1177/1097184X10382879>
- Savelle, A. E., & O'Brien, K. M. (2016). Predicting College Women's Career Plans: Instrumentality, Work, and Family. *Journal of Career Development*, 43(4), 335-348. <https://doi.org/10.1177/0894845315602118>
- Scott, J. W. (1995). Gênero: uma Categoria Útil de Análise Histórica. *Educação e Realidade*, 20(2), 71-99.
- Scott, J. W. (2012). Os usos e abusos do gênero. *Projeto História*, 45, 327-351.
- Shimitz, T. J. (1988). Career counseling implications with the gay and lesbian population. *Journal of Employment Counseling*, 25(2), 51-56. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.1988.tb00245.x>
- Souza, E. M., Corvino, M. de M. F., & Lopes, B. C. (2013). Uma análise dos estudos sobre o feminino e as mulheres na área de administração: a produção científica brasileira entre 2000 a 2010. *Organizações & Sociedade*, 20(67), 603-621. <http://dx.doi.org/10.1590/S1984-92302013000400003>
- Stolke, V. (2004). La mujer es puro cuento: la cultura del género. *Estudos Feministas*, 12(2), 77-105. <http://dx.doi.org/10.1590/S0104-026X2004000200005>
- Sullivan, S. E., & Baruch, Y. (2009). Advances in career theory and research: A critical review and agenda for future exploration. *Journal of management*, 35(6), 1542-1571. <https://doi.org/10.1177/0149206309350082>
- Sullivan, S. E., & Mainiero, L. (2008). Using the kaleidoscope career model to understand the changing patterns of women's careers: Designing HRD programs that attract and retain women. *Advances in Developing Human Resources*, 10(1), 32-49. <https://doi.org/10.1177/1523422307310110>
- Vaclavik, M. C., Pithan, L. H., Scherer, L. A., & Chagas Júnior, S. R. O. (2017). Carreira: um panorama das abordagens sobre o tema nos eventos da ANPAD nos últimos vinte anos. *Anais do Encontro Nacional de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho*, Curitiba, PR, Brasil, 6.
- Valcour, M. (2015). Facilitating the crafting of sustainable careers in organizations In: De Vos, A., & Van Der Heijden, B. (Ed.). *Handbook of research on sustainable careers*. Edward Elgar Publishing.
- Vieira, A., Monteiro, P. R. R., Carrieri, A. P., Guerra, V. A., & Brant, L. C. (2019). Um Estudo das Relações entre Gênero e Âncoras de Carreira. *Cadernos EBAPE.BR*, 17(3), 577-589. <http://dx.doi.org/10.1590/1679-395172911>
- Watts, J. H. (2009). 'Allowed into a Man's World' Meanings of Work-Life Balance: Perspectives of Women Civil Engineers as 'Minority'Workers in Construction. *Gender, Work & Organization*, 16(1), 37-57. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2007.00352.x>
- Zhu, D., Cunningham, S., Porter, A. L., & Carlisle, J. (1999). A process for mining science & technology documents databases, illustrated for the case of "knowledge discovery and data mining". *Ciência da Informação*, 28(1), <http://dx.doi.org/10.1590/S0100-19651999000100002>