



## CARREIRA, GÊNERO E SEXUALIDADE: ESTUDO BIBLIOMÉTRICO DA PRODUÇÃO CIENTÍFICA NOS EVENTOS DA ANPAD

**Marcos Vinicius Dalagostini Bidarte**

Doutorando em Administração pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Brasil. Professor Substituto da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Brasil.

E-mail: [bidarte.vinicius@gmail.com](mailto:bidarte.vinicius@gmail.com)

**Bianca Spode Beltrame**

Doutoranda em Administração pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Brasil. Administradora na Universidade Federal de Santa Maria, Brasil.

E-mail: [bianca.beltrame@ufsm.br](mailto:bianca.beltrame@ufsm.br)

**Maria Beatriz Rodrigues**

Doutora em Sociologia pela *Sussex University, United Kingdom*. Professora da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Brasil.

E-mail: [beatriz.rodrigues@ufrgs.br](mailto:beatriz.rodrigues@ufrgs.br)

### Resumo

As temáticas de carreira, gênero e sexualidade ganharam espaço nos debates acadêmicos mundiais nas últimas décadas, passando a fazer parte das discussões de várias áreas do conhecimento, entre elas a Administração. Por serem questões interdisciplinares que se conectam nas trajetórias profissionais, esta pesquisa tem como objetivo realizar uma análise da produção científica na área da Administração nas temáticas carreira, gênero e sexualidade, considerando os eventos promovidos pela Anpad, de 2005 a 2019. Para tanto, como metodologia, adota a bibliometria, ao utilizar de técnicas quantitativas e estatísticas para apresentar e descrever o corpus. Os resultados revelam uma tímida presença de artigos publicados nos eventos, entretanto há um crescimento no interesse acadêmico pelas temáticas nos últimos anos, especialmente entre 2018-2019. Do total de eventos realizados pela Anpad, observa-se publicações de artigos sobre as temáticas em apenas três deles, destacando-se o EnAnpad. Nos artigos, a pesquisa qualitativa é a mais utilizada, através de propostas interdisciplinares aos estudos de carreira, com diferentes perspectivas em sua abordagem. Esta pesquisa conclui que experiências objetivas e subjetivas pertinentes às relações de gênero e sexualidade nas carreiras, acompanhadas das indissociáveis influências dos demais marcadores sociais (como classe, deficiência, idade, nacionalidade, raça e etnia) precisam começar a ser visibilizadas socialmente pela academia e pelas políticas e práticas organizacionais. Dessa forma, aponta-se para a importância de estudos futuros que promovam maior articulação teórica entre carreiras e marcadores sociais.

**Palavras-chave:** carreira; gênero; sexualidade; administração; análise bibliométrica.

### CAREER, GENDER AND SEXUALITY: BIBLIOMETRIC STUDY OF SCIENTIFIC PRODUCTION IN ANPAD EVENTS

### Abstract

*The themes of career, gender and sexuality have gained space in global academic debates in recent decades, becoming part of discussions in various areas of knowledge, including Administration. This study carries out an analysis of scientific production on the themes of career, gender and sexuality in the Anpad events, from 2005 to 2019, considering that they are interdisciplinary and related issues to*

*professional trajectories. To this end, as methodology, adopts bibliometrics, using quantitative and statistical techniques to present and describe the corpus. The results reveal a timid presence of articles published at the events, however there has been a growth in academic interest in the themes in recent years, especially between 2018-2019. Of the total number of events held by Anpad, articles on the topics were published in only three of them, with EnAnpad standing out. In the articles, qualitative research is the most used, through interdisciplinary proposals for career studies, with different perspectives in their approach. This study concludes that objective and subjective experiences pertinent to gender and sexuality relations in careers, accompanied by the inseparable influences of other social markers (such as class, disability, age, nationality, race and ethnicity) need to begin to be made socially visible by academia and organizational policies and practices. Thus, it is important that future studies promote greater theoretical articulation between careers and social markers.*

**Keywords:** *career; gender; sexuality; management; bibliometric analysis.*

## 1 INTRODUÇÃO

A Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (Anpad) é o principal órgão de interação entre os programas associados, grupos de pesquisa da área e a comunidade internacional, desenvolvendo trabalho na promoção do ensino, da pesquisa e na produção de conhecimento dentro do campo das ciências administrativas, contábeis e afins no Brasil. A Anpad promove diversos eventos acadêmicos em áreas específicas da Administração, chamados de divisões temáticas, que ocorrem a cada triênio e as discussões dos mesmos convergem anualmente para o Encontro Nacional da Anpad (EnAnpad). Os eventos por divisões temáticas são: o Encontro de Estudos em Estratégia (3Es), o Encontro de Estudos Organizacionais (EnEO), o Encontro de Administração Pública (EnAPG), o Encontro de Marketing (EMA), o Encontro de Administração da Informação (EnADI), o Simpósio de Gestão da Inovação Tecnológica, o Encontro de Ensino e Pesquisa em Administração e Contabilidade (EnEPQ) e o Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho (EnGPR) (Anpad, 2020).

Nas últimas décadas houve um aumento nos debates acadêmicos por temas como carreiras (Sullivan; Baruch, 2009), gênero (Scott, 1995; Lauretis, 1994) e sexualidade (Butler, 2003). Nos estudos de carreira, gênero (Baruch; Szúcs; Gunz, 2015; Mainiero; Gibson, 2018) e sexualidade (Bell *et al.*, 2011; McFadden, 2015) são marcadores que se conectam nas trajetórias profissionais e de vida das pessoas, entretanto os estudos na Administração ainda se mostram limitados, com poucas discussões interseccionais (McFadden, 2015; Bidarte; Silva; Scheffer, 2021; Bidarte; Silveira-do-Canto; Rodrigues, 2023).

Considerando o exposto, este estudo buscou realizar uma análise bibliométrica dos artigos científicos publicados na Administração, a partir do entrecruzamento dos temas carreira, gênero e sexualidade, considerando os eventos promovidos pela Anpad, entre o período de 2005 e 2019. Este trabalho constitui um esforço em apresentar a produção acadêmica brasileira em eventos que congregam as temáticas de carreira, gênero e sexualidade na área da Administração no Brasil. Sendo o EnAnpad o segundo maior evento científico da Administração no mundo (Anpad, 2020), ele possibilita acompanhar de modo mais sistemático as mudanças existentes nas pesquisas nacionais, sobre as diversas temáticas. Além disso, nesses eventos, temas emergentes ganham destaque rapidamente.

Quanto à estrutura, este estudo está organizado em quatro seções, além desta introdução. A seção a seguir apresenta o referencial teórico, introduzindo os conceituais de carreira, gênero e sexualidade. Na terceira seção apresenta-se a metodologia utilizada, detalhando os procedimentos de coleta e análise dos dados. Na quarta seção analisa-se e discutem-se os resultados, segundo variáveis de interesse. Por fim, na quinta seção apresentam-se comentários finais, limitações do estudo e sugestões para pesquisas futuras.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

Ao longo do século XX, os estudos sobre carreiras estavam intimamente ligados à ideia de sucessão de etapas, em uma profissão ou em uma organização (Chanlat, 1996). No entanto, muitas das características do sistema tradicional passaram a diminuir à medida que novos contratos, físicos e psicológicos, começaram a surgir (Conway; Briner, 2005), refletindo mudanças reais nas estruturas, ocupações e culturas organizacionais. Explicam Baruch e Vardi (2016, p. 357) que “os funcionários de hoje podem se identificar mais com sua profissão e menos com sua organização, com um impacto subsequente em seu desempenho e atitudes”. Consequentemente, trabalho, carreira pessoal ou profissional passaram a substituir o pacto tradicional de fidelidade organizacional.

O conceito de carreira já era apontado como um tema importante, especialmente para a área de Gestão de Pessoas, a partir da década de 1990 (Arthur; Hall; Lawrence, 1989). Com o desenvolvimento do tema, atualmente sabe-se que abordar carreira envolve considerar estruturas socioeconômicas, características do mercado de trabalho, valores, cultura e contexto histórico das organizações, pois o cenário muda conforme variam essas configurações (Sullivan; Baruch, 2009). Além disso, como já referido por Baruch e Vardi (2016), o significado do trabalho na vida das pessoas tem mudado muito, com expressivos efeitos para elas e para as organizações.

Para Balassiano, Ventura e Fontes-Filho (2004), as premissas da carreira tradicional estão voltadas eminentemente para as garantias de benefícios e de segurança; já na carreira moderna, o sucesso está associado à trajetória pessoal (Chanlat, 1996; Martins, 2011). De forma sucinta, como exemplos de modelos de carreiras modernas, pode-se mencionar a Carreira Sem Fronteiras que é centrada na pessoa e pode ser definida como uma sequência de oportunidades de trabalho que ultrapassa os limites de qualquer configuração de emprego, pois envolve todas as experiências de trabalho ao longo da vida, refletindo a maior imprevisibilidade de seus efeitos e a ausência de limites em arranjos de trabalho ocupacionais, organizacionais, nacionais ou globais e envolvendo mobilidade física e psicológica na carreira (Vansteenkiste *et al.*, 2013). Por sua vez, o conceito de Carreira Proteana representa a autonomia na busca por realizações pessoais e surge com o intuito de complementar a proposta da Carreira Sem Fronteiras, pois trata-se do profissional que desenvolve suas competências para redirecionar sua carreira sempre que houver necessidade, sem vinculação a especificidades de formação ou cargo (Briscoe *et al.*, 2006).

As teorias de carreira receberam críticas pela suposta visão neutra e, consequentemente, negligente com relação às barreiras de gênero, sexualidade, idade, geração, deficiência e etnia (Rodrigues; Guest; Budjanovcanin, 2016; Tomlinson *et al.*, 2018), visto que os modelos de carreira foram estabelecidos por amostras compostas por homens e generalizadas indistintamente para mulheres - a maioria sem sequer ter sido testada (Fraga; Antunes; Rocha-de-Oliveira, 2020). Buscando superar tal limitação, Sullivan e Arthur (2006) agregam ao novo modelo de carreira os aspectos psicológicos e/ou físicos relativos a competências, gênero, cultura e diferenças individuais, como fatores condicionantes dos direcionamentos e possibilidades.

Carreira e gênero são temáticas interdisciplinares que se conectam nas trajetórias profissionais, pelo atravessamento de marcadores sociais de diferença. Em seu estudo, Baruch, Szűcs e Gunz (2015) identificaram 50 termos de carreira que moldaram, ou moldam, a temática, sendo que 23 desses aparecem como metáforas, representando novos conceitos de carreira, como Âncoras de Carreira (career anchor), Carreira Caleidoscópica (kaleidoscope career), Carreira Proteana (protean career), Carreira Sem Fronteiras (boundaryless career) e Carreira Sustentável (sustainable careers), para citar apenas algumas delas. Porém, nos estudos de carreira, deve-se frisar que poucas teorias consideram questões pertinentes às

mulheres, podendo-se citar como exemplo a metáfora da Carreira Caleidoscópica (Sullivan; Mainiero, 2008; Mainiero; Gibson, 2018).

O modelo da Carreira Caleidoscópica considera que durante a vida pessoal e profissional uma pessoa altera suas prioridades quanto a I) desafio, II) balanço entre trabalho e vida pessoal, e a III) busca de autenticidade naquilo que faz (Sullivan; Mainiero, 2008; Mainiero; Gibson, 2018). Esse modelo de carreira foi desenvolvido para explicar a revolução “opt out” - expressão criada pela mídia nos Estados Unidos para explicar o crescimento do número de mulheres que interromperam a carreira executiva por diferentes razões pessoais, sociais, organizacionais ou familiares (Belkin, 2003; Hewlett; Luce, 2005). A trajetória que acumula passado e futuro na negociação de projetos individuais e/ou coletivos ocorre de forma dinâmica e mutável, tencionando fronteiras simbólicas (Fraga; Gemelli; Rocha-de-Oliveira, 2019; Bidarte; Silva; Scheffer, 2021).

A partir do modelo da Carreira Caleidoscópica, gênero aparece em primeiro plano para explicar o porquê das carreiras das mulheres seguirem uma trajetória diferente das carreiras dos homens (Sullivan; Mainiero, 2008; Mainiero; Gibson, 2018). Trazendo gênero para os estudos de carreira, outras pesquisas mostram que os estereótipos dos papéis sexuais afetam as escolhas e decisões em termos de emprego e de carreira tanto das mulheres ocidentais (Straub; Vinkenburg; Van Kleef, 2020) quanto orientais (Kawazoe *et al.*, 2023), os quais são utilizados contra elas para negar ou dificultar o acesso a oportunidades de emprego e de carreira. Assim, a carreira/profissão masculina recebe mais prioridade do que a feminina, pois incute a ideia de que eles são os responsáveis pelo sustento econômico do lar e elas as responsáveis pelos cuidados das crianças e da família.

Em 2015, um novo conceito surgiu no campo: carreira sustentável (De Vos; Van Der Heijden, 2015; McDonald; Hite, 2018; Valcour, 2015). A expectativa era de que abrisse maior espaço para a discussão sobre as interconexões entre carreira, gênero e sexualidade; porém, seguiu com foco no individual, negligenciando a coletividade e os contextos. Dessa forma, os estudos já realizados no campo pautam-se, sobretudo, nas diferenças e nos elementos comparativos, entre homens e mulheres, ou masculino e feminino (Bidarte; Silva; Scheffer, 2021).

A maioria dos modelos de desenvolvimento de carreira ignora gênero, como uma característica definidora do estilo de vida e de trajetória (Sullivan; Mainiero, 2008). Entretanto, os estudos organizacionais tendem a dialogar com outras áreas do conhecimento, como Sociologia, Antropologia, Psicologia, Filosofia, História e Educação, para discutir as relações de gênero (Dos Santos; Ichikawa, 2018). São esses estudos que têm construído bases, para analisar contextos diversos nas carreiras femininas e de grupos minoritários.

Existem diversas perspectivas teóricas para compreender e abordar gênero dentro das teorias feministas, podendo-se citar: gênero para além da diferença sexual (Lauretis, 1994); gênero como categoria de análise (Scott, 1995); gênero como performance (Butler, 2003); e gênero como imposição e permanência da colonialidade (Lugones, 2014). A polissemia de conceitos permite entender e refletir como o gênero opera e é operado nas relações subjetivas e/ou sociais, oferecendo bases epistemológicas críticas, para as variadas áreas de conhecimento. De acordo com Bidarte (2022b), entende-se gênero para além de sexo biológico, ao considerar seus aspectos históricos, sociais, culturais, contextuais e relacionais; ele é uma estrutura que possui dimensão central na vida, como papel, identidade, formação discursiva e ainda classificação de corpos sexuais.

O movimento feminista também trouxe para debate o tema sexualidade, a partir da contribuição de diversas autoras, como Butler (2003) e Sedgwick (2007). Uma das pautas importantes e que tem suscitado interesse acadêmico é a comunidade de lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais e transgêneros, queers, intersexuais, assexuais, panssexuais, não-binária e mais (classificações que originam a sigla LGBTQIAPN+), principalmente no que

tange a sua inserção nas organizações, desenvolvimento profissional e sobrevivência no mercado de trabalho. Na área da Administração, diversos estudos brasileiros foram realizados neste sentido, como, por exemplo, de Caproni-Neto *et al.* (2014), Carrieri, Souza e Aguiar (2014), Bastos, Pinheiro e Lima (2013), Diniz *et al.* (2013), Bicalho e Caproni-Neto (2012), Saraiva (2011), Irigaray, Saraiva e Carrieri (2010), Siqueira *et al.* (2009), Eccel e Flores-Pereira (2008), e Siqueira e Zauli-Fellows (2006).

Apesar da ausência de uma discussão interseccional (Crenshaw, 1989; Akotirene, 2019), tais estudos trouxeram importantes contribuições no debate sobre gênero e sexualidades no ambiente organizacional brasileiro e na área da Administração em geral, que até então eram negligenciadas pelas organizações. Apesar do avanço no campo, os estudos sobre outras populações LGBTQIAPN+, como travestis, transexuais, transgêneros, panssexuais, não-binários, lésbicas e bissexuais nas organizações seguem limitados em todo o mundo, mostrando que essas populações além de serem ignoradas também são sub-representadas nas pesquisas acadêmicas (Bell *et al.*, 2011; McFadden, 2015; Paniza, 2020; Bidarte; Silveira-do-Canto; Rodrigues, 2023).

Explica-se o crescente interesse acadêmico porque, assim como a sociedade, as organizações estão se tornando espaços mais heterogêneos, partilhados por indivíduos de diferentes gêneros, etnias, classes sociais, religiões e orientações sexuais (Alves; Galeão-Silva 2004; Fleury, 2000; Nkomo; Cox, 1999). Entretanto, elas continuam a ser administradas como entidades uniformes, onde essas minorias têm sido ignoradas pelos discursos organizacionais (Irigaray, 2008), apesar dos mesmos afirmarem a valorização de estratégias visando à harmonização do lucro com a justiça social (Robins; Coulter, 1998).

É importante que as organizações considerem temas como diversidade e seu conjunto de marcadores sociais e inclusão, esta última não permanecendo limitada à legislação vigente. Existe um movimento de organizações brasileiras desenvolvendo políticas e práticas de diversidade, que buscam recrutar pessoas LGBTQIAPN+, no entanto, elas ainda não se efetivaram em plenitude (Carrieri; Souza; Aguiar, 2014). No mesmo sentido, também surgem avanços com relação à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho; todavia, pelo formato de abordagem seletiva, os resultados não têm sido promissores. O que tem ocorrido é uma instrumentalização da gestão da diversidade, que serve de gatilho para um novo tipo de assédio laboral: o assédio capacitista (Beltrame, 2024). É preciso ter em mente que, ao investirem verdadeiramente em diversidade, as organizações promovem a inclusão social e escutam as vozes dessas pessoas (Freitas; Rodrigues, 2022). Além disso, para as organizações, incentivar e implementar políticas de diversidade e inclusão traz diversos benefícios, visto que traz mais respeito e tolerância e cria espaços respeitosos para trocas e comunicação entre liderança e equipe – condições para conhecer diferentes percepções, problemas e encontrar soluções (Bidarte, 2022a).

### 3 METODOLOGIA

O estudo bibliométrico é utilizada em diversas áreas do conhecimento, possibilitando mapear, categorizar, apresentar e compreender tópicos específicos de pesquisa (Araújo, 2006; Bidarte; Fleck; Disconzi, 2021), o que no caso do presente estudo, é o entrecruzamento dos temas carreira, gênero e sexualidade. Ao utilizar o estudo bibliométrico, busca-se também destacar o (des)conhecido e/ou (não) estudado, do entrecruzamento temático, fornecendo uma visão geral das possibilidades e limitações existentes na literatura.

A coleta de dados, por afinidades temáticas, considerou os artigos científicos publicados nos seguintes eventos da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (Anpad): Encontro da Anpad (EnAnpad), Encontro de Estudos em Estratégia (3Es), Encontro de Estudos Organizacionais (EnEO), Encontro de Administração Pública

(EnAPG), e Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho (EnGPR), compreendendo o período de 2005 a 2019. A escolha do recorte temporal foi motivada pela necessidade de perceber o interesse pelo tema desde a metade dos anos 2000, que nos parecia o período em que a sexualidade passou a ser mais discutida na sociedade e nas organizações, até 2019, ano antes do surgimento da pandemia de Covid-19. Mesmo partindo da percepção a priori de que os temas têm sido gradativamente mais pesquisados e debatidos nos últimos anos, a decisão aqui tomada foi de verificar como esse interesse se comportava desde mais cedo.

Nos artigos publicados sobre o tema carreira, utilizou-se como estratégia de busca a combinação de palavras baseada nos seguintes termos-chaves, tanto no singular quanto no plural: “gênero”, “homem”, “mulher”, “sexualidade”, “LGBT”, “LGBT+”, “lésbica”, “gay”, “homossexual”, “bissexual”, “queer”, “transexual”, “transgênero”, “pansexual”, “não-binário/e”. Como resultado, obteve-se 111 artigos científicos. No entanto, excluindo os duplicados, restou uma amostra total de 56 pesquisas (Tabela 1). Essa duplicidade acontece, por exemplo, quando um mesmo artigo científico possui determinada palavra pesquisada no título, palavras-chave e/ou resumo da pesquisa; por isso que em alguns casos, após esse processo, não consta quantitativo de artigos, já que foram reunidos em outro grupo.

**Tabela 1 – Palavras-chave e número de artigos correspondentes**

Palavras-chave	Resultado Geral		Exclusão de Repetidos	
	Número de Artigos	Frequência Relativa (%)	Número de Artigos	Frequência Relativa (%)
Gênero	44	39,6%	27	48,2%
Homem/homens	15	13,6%	7	12,5%
Mulher/mulheres	37	33,3%	18	32,1%
Sexualidade	7	6,3%	0	0%
LGBT/LGBT+	0	0%	0	0%
Lésbica/lésbicas	0	0%	0	0%
Gay/gays	2	1,8%	0	0%
Homossexual/homossexuais	4	3,6%	3	5,4%
Bissexual/bissexuais	0	0%	0	0%
Queer/queers	1	0,9%	1	1,8%
Transexual/transexuais	0	0%	0	0%
Transgênero/transgêneros	0	0%	0	0%
Pansexual/pansexuais	0	0%	0	0%
Não-binário/não-binários	1	0,9%	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>111</b>	<b>100%</b>	<b>56</b>	<b>100%</b>

Fonte: Elaborado pelos autores de acordo com dados da pesquisa

Este estudo segue a abordagem quantitativa, ao utilizar de técnicas estatísticas para apresentar e descrever os resultados (Hair *et al.*, 2005). Os artigos selecionados foram catalogados em uma planilha Excel, de acordo com as seguintes variáveis de interesse: (1) eventos da Anpad; (2) intervalo de tempo das publicações; (3) palavras-chave; (4) abordagem de pesquisa; (5) conceitos de carreira. As análises foram executadas com auxílio do referido software, para geração de gráficos, tabelas e estatísticas. A seguir apresenta-se a análise e discussão dos dados.

#### 4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS

A Tabela 2 apresenta os eventos da Anpad e o número de artigos científicos publicados em cada um deles. Do total de cinco eventos realizados, observou-se que há publicações de

artigos científicos sobre o entrecruzamento dos temas carreira, gênero e sexualidade em três deles. Com tal resultado, percebe-se “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).

Destaca-se o EnAnpad, com 35 artigos científicos publicados (62,5%) – mais de dois terços dos estudos foram publicados nele, como se poderia esperar, dado a abrangência do evento nacional em suas onze divisões acadêmicas, com mais de 130 temas de interesse, em sua quadragésima quarta edição realizada em 2020; seguido do Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho (EnGPR), com 15 artigos científicos publicados (26,8%), o qual possui 14 temas de interesse em sua sétima edição realizada em 2020; e do Encontro de Estudos Organizacionais (EnEO), com 6 artigos científicos publicados (10,7%), o qual possui 14 temas de interesse em sua décima edição realizada em 2019.

**Tabela 2** – Eventos da Anpad e Número de Artigos Científicos Publicados

Evento (em ordem alfabética)	Número de Artigos	Frequência Relativa (%)
Encontro da Anpad (EnAnpad)	35	62,5
Encontro de Estudos Organizacionais (EnEO)	6	10,7
Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho (EnGPR)	15	26,8
<b>TOTAL</b>	<b>56</b>	<b>100</b>

Fonte: Elaborado pelos autores de acordo com dados da pesquisa

Observa-se que os eventos brasileiros setoriais da Anpad na área de conhecimento da Administração publicaram poucos artigos científicos sobre o entrecruzamento das temáticas carreira, gênero e sexualidade durante o período de tempo analisado (2005-2019), como é o caso em especial do Encontro de Estudos Organizacionais (EnEO). Esse evento possui como objetivo fomentar o desenvolvimento da área de Estudos Organizacionais, considerando os diferentes subsistemas e dimensões de análise, observando, preferencialmente, os temas de interesse destacados. Dos temas de interesse do EnEO, em sua décima edição realizada em 2019, nenhum contempla a temática “carreira”, entretanto, o único que considera marcadores sociais como gênero, sexualidade, raça/etnia e classe social é o Tema 10, intitulado “Diferenças e Desigualdades: Articulando Raça-Etnia, Gênero, Sexualidade e Classe no Mundo do Trabalho”, que discutiu as desigualdades sociais nas organizações (EnEO/Anpad, 2019).

De fato, tal tema incentiva pesquisas que partam de uma perspectiva interseccional (Crenshaw, 1989; Akotirene, 2019), considerando não só como as diferenças se constituem em desigualdades sociais, mas também como essas se articulam no trabalho e nas organizações, gerando mecanismos de exclusão e discriminação específicos. Ainda, o tema estimula pesquisas que abordem como as desigualdades sociais têm sido construídas e reproduzidas no trabalho, preferencialmente de modo articulado, enfocando tanto grupos historicamente constituídos como minorias (mulheres, negros/as, indígenas, LGBTQ+, pessoas com deficiência, entre outras), quanto aqueles que ocupam lugares de privilégio (masculinidades, branquidades, entre outros) (EnEO/Anpad, 2019).

Em termos numéricos, considerando a temática carreira, os estudos de gênero sobre “homem/homens” (n=15; 13,6%) são inferiores aos de “mulher/mulheres” (n=37; 33,3%). Entretanto, quando se acrescenta a temática sexualidade, encontra-se apenas estudos sobre eles (n=6; 5,4%). Esses resultados revelam que não há registros de estudos sobre lésbica/s, bissexual/is, transexual/is, transgênero/s, pansexual/is (Tabela 1). Há estudos que se classificam como LGBTQ+, no entanto, enfatizam apenas uma população, excluindo as outras. De acordo com Bell *et al.* (2011), McFadden (2015), Paniza (2020) e Bidarte, Silveira-do-Canto

e Rodrigues (2023), uma característica marcante da literatura em torno da população LGBTQ+ e de suas carreiras é justamente a ausência de estudos que incluam lésbicas, bissexuais, transexuais e transgêneros. Isso mostra que essas populações são ignoradas na literatura, ficando também sub-representadas nas pesquisas.

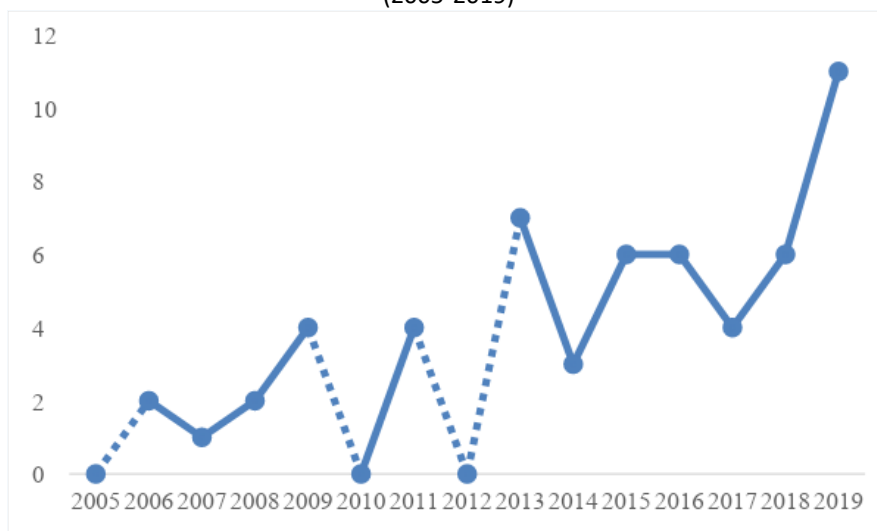
Frente a esses resultados, surgem alguns questionamentos: Há interesse por parte dos/as pesquisadores/as nesses temas? As organizações apoiam tais estudos? Quais as razões, ou motivos, que poderiam explicar isso? De fato, os eventos da Anpad possuem amplo escopo em termos de temas, público e autorias, e apresentam métricas que reforçam as suas influências na produção científica nacional. Cogita-se como razões para essa escassez que as autorias possam estar enviando suas pesquisas diretamente para periódicos, sem antes publicá-las em anais de eventos científicos. Uma das razões é que há periódicos que não aceitam submissões de textos anteriormente publicados. Não há o entendimento de que a pesquisa publicada em anais de eventos científicos constitua um texto provisório, ainda que decorrente de pesquisa já concluída. Com os debates e críticas recebidas durante o processo de avaliação entre pares e também durante o evento pelos ouvintes, as autorias podem aperfeiçoar sua pesquisa e submetê-la a um periódico, prosseguindo com o processo de divulgação científica, sendo, inclusive, uma prática recomendada e que faz parte dos objetivos do EnAnpad (2020). Outro motivo poderia estar ligado a não atratividade do entrecruzamento das temáticas carreira, gênero e sexualidade por parte dos/as pesquisadores/as.

O Gráfico 1 demonstra a produção acadêmica nacional publicada nos eventos da Anpad, a qual manteve-se de certa forma em alta entre os anos de 2015-2019. Observa-se uma variação anual no número de artigos científicos publicados, de 01 a 11 artigos por ano (média de 4 artigos/ano), sendo que o pico de publicações foi no ano de 2019, com 11 artigos (Gráfico 1). Além disso, nota-se que entre 2018 e 2019 o número de artigos publicados praticamente duplicou.

Entre as possíveis razões para essa expressiva ampliação, pode-se inferir sobre o interesse acadêmico nacional pelo entrecruzamento das temáticas carreira, gênero e sexualidade observado nos últimos anos, bem como citar o crescimento do número de periódicos voltados para o tema carreira (Fraga; Gemelli; Rocha-de-Oliveira, 2019), mas, especialmente, o aparecimento de debates focados em carreira e gênero, como a revolução “opt out” (Belkin, 2003; Hewlett; Luce, 2005) e a carreira caleidoscópica (Sullivan; Mainiero, 2008; Mainiero; Gibson, 2018). Importante destacar que tais teorias limitam suas análises na carreira de mulheres e sua adaptação aos diferentes papéis na família e no trabalho, sem, contudo, problematizar outros aspectos acerca de gênero, tais quais identidade, sexualidade, masculinidades e feminilidades.



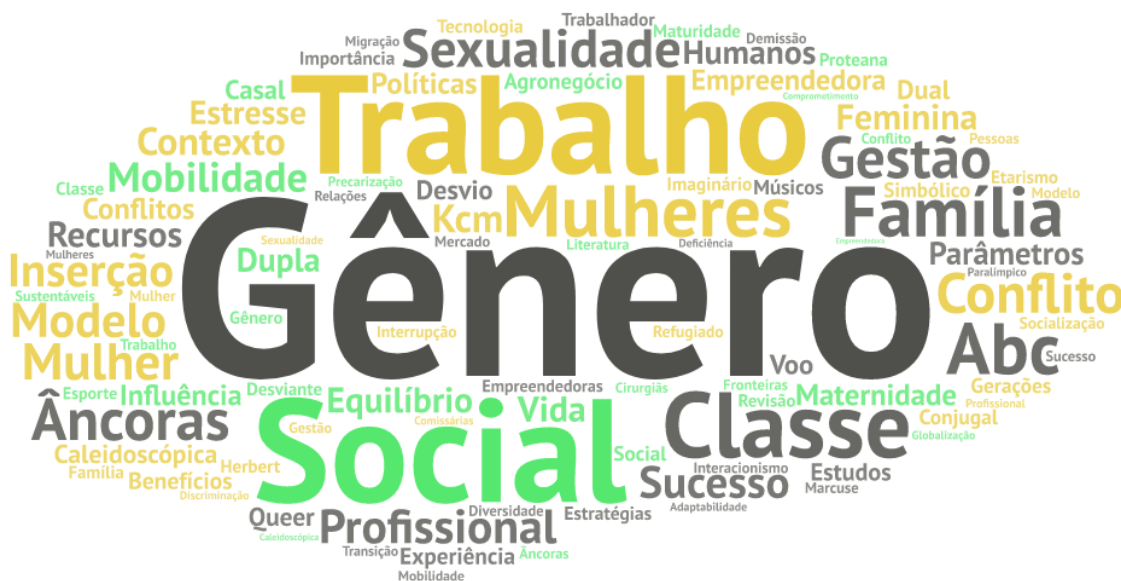
**Gráfico 1** – Intervalo de Tempo da Produção Acadêmica Nacional nos Eventos da Anpad (2005-2019)



Fonte: Elaborado pelos autores de acordo com dados da pesquisa

Buscando identificar outros principais assuntos abordados pelos estudos de carreira sobre o entrecruzamento dos temas gênero e sexualidade, gerou-se uma nuvem de palavras a partir da frequência das palavras-chave, utilizando o aplicativo Wordle. Obteve-se como principais resultados: “trabalho”, “social”, “mulheres”, “classe”, “família”, “profissional”, “mobilidade”, “gestão”, “empreendedora/s - empreendedorismo” e “conflito” (Figura 1). Essas palavras-chave mostram-se em evidência por serem as mais utilizadas pelas autorias dos artigos científicos; esse resultado vai ao encontro da Lei de Zipf, demonstrando que um pequeno grupo de palavras acaba por se repetir em um determinado campo da ciência (Araújo, 2006).

**Figura 1** – Nuvem de Palavras

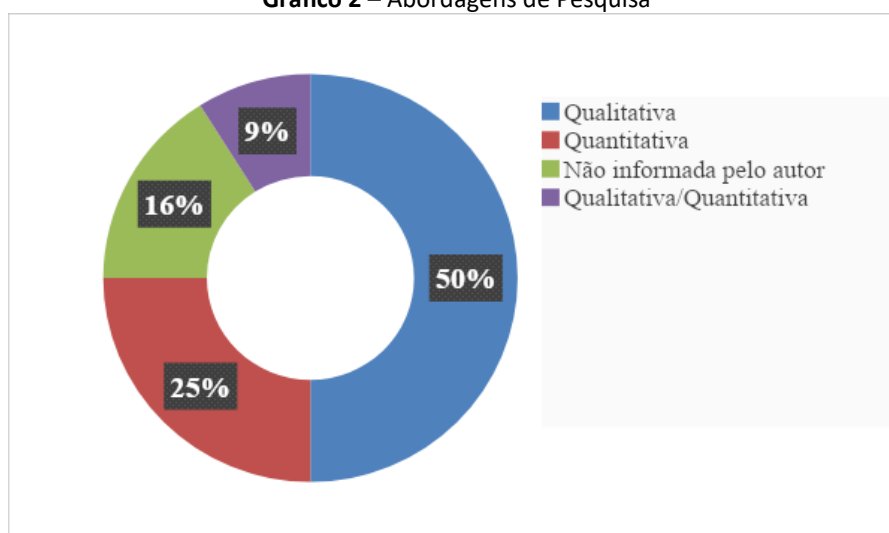


Fonte: Elaborado pelos autores de acordo com dados da pesquisa

Ainda, a nuvem de palavras (Figura 1) revela a existência de diversos outros assuntos pesquisados que possuem relação com o entrecruzamento das temáticas, mas com menor número de menções. Destacam-se as palavras “família” o que vai ao encontro das influências das relações familiares nos destinos da carreira, especialmente femininas; “conflito”, que além do ambiente laboral, podem se referir aos conflitos entre vida pessoal e profissional, mais uma vez comumente presente na realidade das mulheres. A presença de tais palavras serve para demonstrar que as pesquisas trazem como resultado o dilema trabalho-família, que permanece como sendo uma preocupação nos estudos sobre carreira e mulheres (Belkin, 2003; Hewlett; Luce, 2005; Sullivan; Mainiero, 2008; Fraga; Gemelli; Rocha-de-Oliveira, 2019). Há um vasto campo a ser, e sendo, explorado pelos/as pesquisadores/as, pois a academia, nesse ponto, está sendo o motor propulsor do debate sobre esses temas nas diferentes áreas de interesse da Administração.

Em relação às abordagens de pesquisa (Sampieri; Collado; Lucio, 2006), observou-se que a abordagem qualitativa (n=28; 50,0%) foi a mais utilizada pelas autorias dos artigos científicos, seguida da abordagem quantitativa (n=14; 25,0%) e da abordagem qualitativa-quantitativa (n=5; 8,9%), como demonstra o Gráfico 2. No entanto, destaca-se que em alguns artigos científicos (n=9; 16,1%) não há a informação da abordagem utilizada na pesquisa. A seguir, apresentam-se considerações sobre tais abordagens e após, de forma geral, algumas observações são realizadas sobre os artigos analisados.

Gráfico 2 – Abordagens de Pesquisa



Fonte: Elaborado pelos autores de acordo com dados da pesquisa

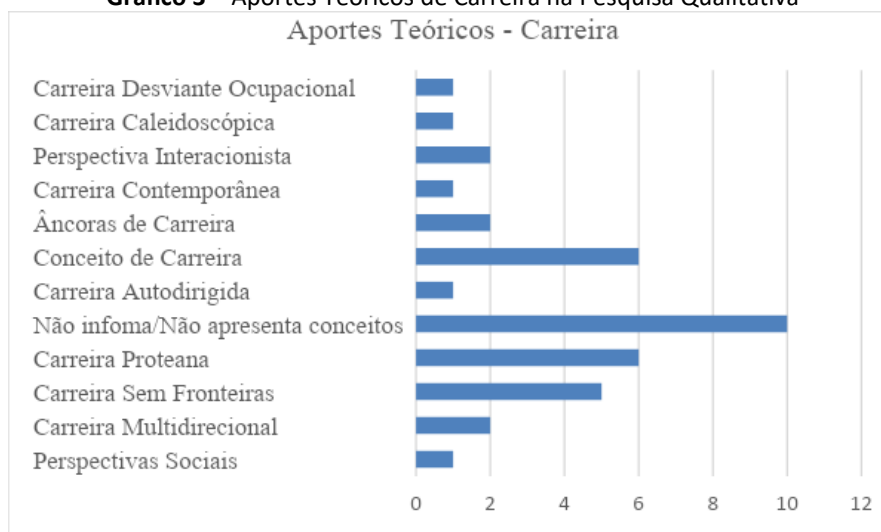
Nota-se que os artigos científicos com abordagens qualitativas, no que diz respeito aos temas investigados, estão tendo espaço nas discussões acadêmicas correntes, visto que representam a metade das publicações (Gráfico 2). É importante considerar a resistência, ainda persistente nas pesquisas em Administração, com abordagens qualitativas, especialmente as interpretativas, devida a forte influência de pressupostos positivistas (Bidarte; Fleck; Disconzi, 2021). É comum o questionamento sobre o “rigor” da pesquisa qualitativa. Assim, pesquisadores que se utilizam dos métodos qualitativos estão constantemente sob pressão (Donmoyer, 2012), são cobrados a fazer esforços adicionais para demonstrar a relevância e consistência dos seus trabalhos. Nessa linha, as contribuições de pesquisas qualitativas podem ser consideradas insuficientes, por editores e/ou revisores de periódicos. Critica-se a incapacidade de generalização da pesquisa qualitativa (Alencar, 1999; Yin, 2001; Donmoyer, 2012; Huy, 2012), geralmente alegando que costuma ser conduzida com

poucos sujeitos de pesquisa e em locus restritos. Há também na academia a mentalidade de que uma contribuição científica apenas existe quando se entrega uma teoria ou um modelo, mais provável e frequente em pesquisas quantitativas (Huy, 2012).

Nos artigos científicos com abordagens qualitativas (Sampieri; Collado; Lucio, 2006), as autorias realizaram propostas interdisciplinares aos estudos de carreira, utilizando diferentes perspectivas em sua abordagem (Gráfico 3). Os grupos e meios pesquisados variaram bastante, por exemplo, blogs (Medeiro; Borges, 2011), executivos/as (Brunstein; Coelho-Júnior, 2006), casais (Castro; Casado, 2016), docentes (Kilimnik; Correa; Olivira, 2009), estudantes (Araújo; Sant'Anna, 2015), músicos (Pollesi; Galesi; Berlato, 2017), comissárias de voo (Fraga; Rocha-de-Oliveira, 2019), bailarinos (Rocha-de-Oliveira; Fraga, 2018), jovens universitários (Andrade; Junior, Moraes, 2019), refugiados (Teixeira *et al.*, 2019), ex-atletas paraolímpicos (Siqueira; Cappelle; Barreto, 2019), empreendedores/as (Martins *et al.*, 2015), médicos/as (Santos *et al.*, 2018). Os sujeitos participantes variaram de um (1) a 83.

Conforme Gráfico 3, os conceitos de carreira mais utilizados foram a Carreira Proteana (n=6; 15,8%) e a Carreira Sem Fronteiras (n=5; 13,2%). Isso pode se justificar por estarmos vivendo em uma sociedade cada vez mais competitiva, com mudanças constantes no mercado de trabalho, aumento de exigência por qualificação profissional e estabelecimento de contratos de trabalho transacionais, com negociações entre expectativas do indivíduo e das organizações (Alverenga *et al.*, 2019). Esses dois modelos de carreira justamente defendem que o indivíduo desenvolva capacidades adaptativas a esse cenário e assuma a responsabilidade por sua carreira.

**Gráfico 3 – Aportes Teóricos de Carreira na Pesquisa Qualitativa**



Fonte: Elaborado pelos autores de acordo com dados da pesquisa

Nas pesquisas, utilizaram-se os seguintes aportes teóricos e autores/as: Âncoras de Carreira (Schein, 1993, 1996); Carreira Autodirigida (Harrington; Hall, 2007); Carreira Caleidoscópica (Sullivan; Mainiero, 2008); Carreira Contemporânea; Carreira Desviante Ocupacional (Faupel, 2011; Becker, 2009); Carreira Multidirecional (Harrington; Hall, 2007; Aroni, 2011); Carreira Proteana (Hall, 1996, 2004; Hall; Chandler, 2005); Carreira Sem Fronteiras (Arthur; Rousseau, 1996; Defillippi; Arthur, 1994; Arthur; Hall; Lawrence, 1989; Sullivan; Baruch, 2009; Arthur, 2014; Sullivan; Arthur, 2006); Conceitos de Carreira (Arthur *et al.*, 1989; Dutra, 2006; Nakata, 2011; Silva *et al.*, 2011; Hughes, 1937; Chanlat, 1995; Savickas, 2002; Sullivan, 1999); Perspectiva Interacionista (Hughes, 1937; Baruch; Szucs; Gunz, 2015);

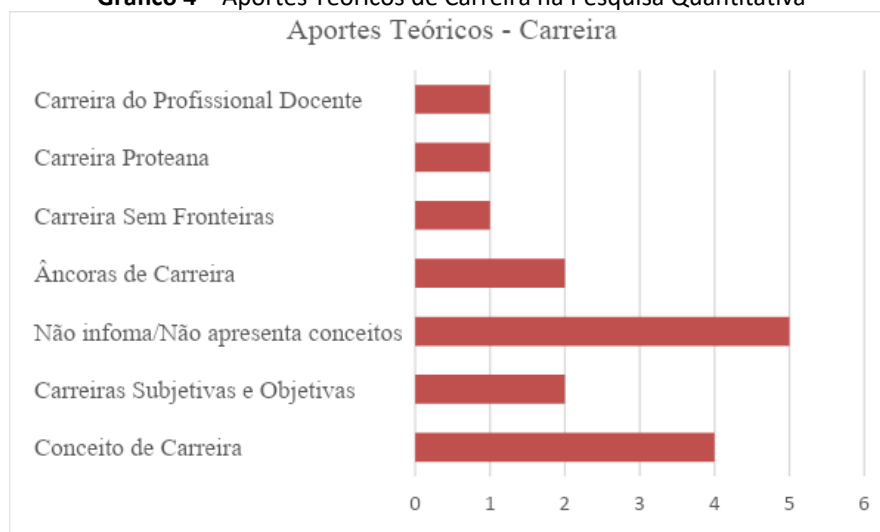
Perspectivas Sociais (Khapova; Arthur, 2012; Moore; Gunz; Hall, 2007). O Gráfico 3 mostra a frequência da utilização de cada aporte teórico pelas autorias dos artigos científicos.

Por outro lado, nos artigos científicos com abordagens quantitativas (Sampieri; Collado; Lucio, 2006), observou-se poucas perspectivas utilizadas em conjunto na abordagem de carreiras (Gráfico 4). O grupo pesquisado apresentou pequena variação: executivos/as (Scanfone; Carvalho-Neto; Tanure, 2007), estudantes (Trevisan *et al.*, 2015), docentes (Moreira; Silva, 2017), mulheres brasileiras da população economicamente ativa (Gonzaga; Rocha-de-Oliveira; Rodrigues, 2019), participantes de projetos (Santos; Abraham, 2008), funcionários de empresas (Fagundes; Berlato, 2013), casais com/sem filhos (Santos, 2013). O número de participantes variou entre 75 e 356.904 (este último devido aos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD, realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE).

Conforme Gráfico 4, os conceitos de carreira mais utilizados foram a Âncora de Carreiras e a Carreira Subjetivas e Objetivas (n=2; 12,5%, ambas). Schein e Maanen (2016) explicam que “âncoras de carreira” é um conjunto de motivações que atuam como uma bússola cognitiva, que leva os indivíduos a escolhas relacionadas à carreira profissional. Essas âncoras refletem a autopercepção de necessidades, habilidades e princípios do indivíduo (Schein; Maanen; 2016). Complementam a discussão Gubler *et al.* (2015), ao apontarem para a complexa relação entre as âncoras de carreira e os marcadores sociais, como gênero, etnia e classe social.

Nas pesquisas com abordagens quantitativas, foram utilizados os seguintes aportes teóricos e autores/as: Âncoras de Carreira (Schein, 1990, 1996); Carreira Profissional Docente (Gonçalves, 2009); Carreira Proteana; Carreira Sem Fronteiras; Carreiras Subjetivas e Objetivas (Judge et al, 1995; Hall; Chandler, 2005); Conceito de Carreira (Costa, 2010; Dutra, 1996; Carvalho, 2007; Sullivan; Baruch, 2009), como pode ser observado no Gráfico 4.

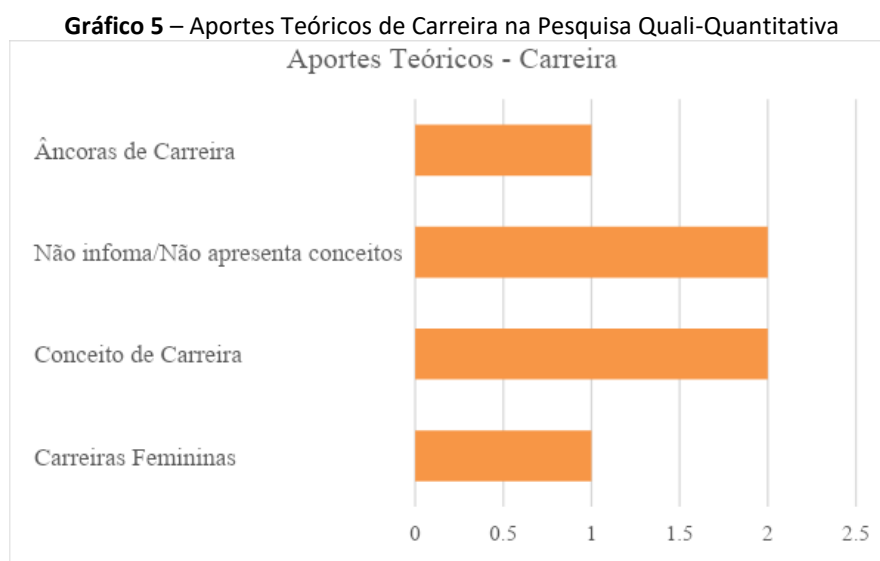
**Gráfico 4 – Aportes Teóricos de Carreira na Pesquisa Quantitativa**



Fonte: Elaborado pelos autores de acordo com dados da pesquisa

Por fim, nas pesquisas com abordagens qualitativa-quantitativa (Sampieri; Collado; Lucio, 2006), observou-se ênfase em apenas uma única abordagem de carreiras (Gráfico 5). As pesquisas consideraram, como grupos pesquisados: mulheres (Andrade; Barbosa, 2013), executivos (Tanure; Carvalho-Neto; Andrade, 2006), geração Y (Vasconcelos *et al.*, 2009), estudantes (Abraham, 2009). Os participantes variaram entre 390 e 694.

Nessas pesquisas, o conceito de carreira mais utilizado foi Âncora de Carreiras (n=2; 33,3%) e os aportes teóricos e autores/as: Âncoras de Carreira (Schein, 1996, 2006); Carreira Feminina; Conceito de Carreira (Gunz; Peiperl, 2007).



Fonte: Elaborado pelos autores de acordo com dados da pesquisa

Além das considerações até aqui, algumas observações sobre os artigos analisados se fazem necessárias. Primeiro, em diversos deles não há a informação do/s conceito/s teórico/s de carreira utilizado/s pelas autorias. Verificou-se isso nas pesquisas com abordagem qualitativa (Gráfico 3; n=10; 26,3%), com abordagem quantitativa (Gráfico 4; n=5; 31,2%) e com abordagem qualitativa-quantitativa (Gráfico 5; n=2; 33,3%). Esta é uma falta relevante, sendo fundamental que os artigos científicos apresentem essas informações aos leitores (Bidarte; Fleck; Disconzi, 2021). Parte-se do princípio de que os artigos pesquisados ainda precisam ser revisados pelas autorias, após comentários e sugestões recebidas nos eventos. A característica de trabalho em produção é inerente aos artigos catalogados nos anais de eventos da Anpad e o que lemos é a versão submetida, sem o acréscimo de sugestões dos/as revisores/as e do público participante nos eventos.

Outra observação importante é que gênero nos estudos de carreira está presente e apresenta avanços (conforme Gráficos 3 e 5), porém, o caráter binário que caracteriza a discussão (por exemplo: homem e mulher, masculino e feminino, coletivo e individual) segue limitando os debates e progressos (Fraga; Gemelli; Rocha-de-Oliveira, 2019; Bidarte; Silva; Scheffer, 2021). As diferentes experiências objetivas e subjetivas pertinentes às relações de gênero nas carreiras, acompanhadas das demais e indissociáveis influências dos outros marcadores de diferença, precisam começar a ser visibilizadas socialmente pela academia e pelas políticas e práticas organizacionais. Alguns estudos recentes estão percorrendo esse caminho, ao discutirem como práticas organizacionais podem proporcionar às mulheres uma carreira mais sustentável, ao apoiá-las, ao cuidar das suas necessidades pessoais, ao combater preconceitos de gênero e ambientes de trabalho hostis (Kawazoe *et al.*, 2023; Straub; Vinkenburg; Van Kleef, 2020).

Por fim, há uma coletânea de teorias e metáforas conhecida na literatura especializada de carreiras, sendo muitas delas recentemente introduzidas no campo, as quais estão dominando os estudos atuais de carreira (Baruch; Szucs; Gunz, 2015). Isso ficou evidente com os resultados obtidos neste estudo (conforme Gráficos 3, 4 e 5). A produção científica analisada que emerge dentro desse campo é embasada epistemologicamente em abordagens

teóricas do *mainstream* europeu e norte-americano, o que contribui para a manutenção da sua hierarquia na produção de conhecimento (Santos; Meneses, 2010). Além das influências da literatura internacional, observa-se nos artigos científicos a utilização de literatura brasileira nos estudos de carreiras (Costa, 2010; Dutra, 1996; 2002; Silva *et al.*, 2012), os quais dão visibilidade ao saber nacional produzido e descolonizam o conhecimento sobre carreiras (Santos; Meneses, 2010).

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

No debate em curso sobre os temas carreiras, gênero e sexualidade, o presente estudo realizou uma análise bibliométrica dos artigos científicos publicados a partir do entrecruzamento das temáticas carreira, gênero e sexualidade, na área de conhecimento da Administração, considerando eventos temáticos brasileiros promovidos pela Anpad no período de 2005 a 2019. Os resultados deste estudo possibilitaram conhecer e medir os índices de produção acadêmica e científica sobre as temáticas, detectando lacunas e oportunidades de pesquisas futuras.

Os resultados apontam que as pesquisas conduzidas sobre os temas foram realizadas com métodos e abordagens diversas, sendo que se destacam as de enfoque qualitativo; porém, as abordagens quantitativas e quali-quantitativas também foram significativamente representadas. Novos temas nas áreas de investigação clamam por dados resultantes de pesquisas de amplo espectro, que possibilitem uma visão ampla dos temas na prática organizacional. Essa afirmação não contradiz o afirmado anteriormente sobre a importância e seriedade de pesquisas qualitativas. Além das escolhas metodológicas, foi interessante conhecer as teorias sobre carreiras e as autorias mais utilizadas, para embasar as discussões de resultados, sendo observado principalmente as do *mainstream* europeu e norte-americano, porém há utilização, ainda que tímida, de literatura brasileira nos estudos analisados. Apesar da abundância de orientações teóricas sobre carreiras, percebe-se que algumas prevalecem.

Quanto às limitações, destaca-se o fato de o corte temporal da pesquisa revelar-se longo para o objetivo de retratar o crescente interesse pelo tema na Administração, já que esse interesse ficou mais evidente a partir de 2013. Isso tem sido corroborado, além do debate acadêmico em disciplinas, eventos e artigos, pelo crescimento do interesse pelos temas na mídia.

Os eventos da Anpad, por sua relevância para a Administração, nos possibilitam a leitura dinâmica do que tem sido pesquisado na área de conhecimento. Essa leitura também pode ser transposta para o que tem acontecido na gestão propriamente dita, dando uma visão ampliada dos diferentes tipos de organização, por onde transitam, trabalham, participam os sujeitos pesquisadores e pesquisados. Entretanto, mesmo a Anpad sendo um importante núcleo de difusão destes trabalhos, outros eventos nacionais podem estar atraindo os pesquisadores da área de Administração, que tem se constituído cada vez mais como interdisciplinar. Outras áreas talvez tenham maior tradição na pesquisa no entrecruzamento dos temas, como Psicologia, Educação, Antropologia, entre outras. E este seria um outro tema importante de pesquisa para o futuro, ou seja, as áreas e eventos de atração e engajamento dos/as pesquisadores/as de Administração.

O campo de carreiras apresenta diversidade de definições, pluralidade de modelos e abordagens, com contribuição de várias autorias, os quais podem ser aplicados em estudos que contemplem os marcadores sociais, como gênero, sexualidade, raça, etnia, classe, religião, nacionalidade, deficiência, entre outros. É um campo que se mostra ainda vasto e pouco explorado para pesquisas, havendo muitas conexões a serem realizadas considerando a interseccionalidade.

## REFERÊNCIAS

ABRAHIM, Gisele. A Influência dos Valores Humanos nas Decisões de carreira. In: II ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, **Anais...**, Curitiba: EnGPR, 2009.

AKOTIRENE, Carla. **Interseccionalidade**. São Paulo, SP: Pólen, 2019.

ALENCAR, Edgard. **Introdução à metodologia de pesquisa social**. Lavras: UFLA, 1999.

ALVARENGA, Marcelo et al. Carreira Sem Fronteiras e Carreira Proteana: O Papel das Atitudes de Maturidade na Carreira de Estudantes Universitários. **Revista Gestão & Conexões**, Vitória, v. 8, n. 2, p. 118-139, 2019. doi: <https://doi.org/10.13071/regec.2317-5087.2019.8.2.23031.118-139>.

ALVES, Mario; GALEÃO-SILVA, Luis. A crítica da gestão da diversidade nas organizações. **RAE – Revista de Administração de Empresas**, v. 44, n. 3, p. 20-29, 2004. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/rae/article/view/37615>.

ANDRADE, Arthur; JUNIOR, Jair; MORAES, Jhony. Tem que mudar isto aí, tá ok? Articulando Teorias de Inserção Profissional, Carreira e Mobilidade Social para o Jovem Universitário Brasileiro. In: XLIII Encontro da ANPAD, **Anais...**, São Paulo: EnANPAD, 2019.

ANDRADE, Juliana; BARBOSA, Allan. Carreiras femininas: indo além do senso comum-um estudo com mulheres profissionais brasileiras. In: XXXVII ENCONTRO DA ANPAD, **Anais [...]**, Rio de Janeiro: EnANPAD, 2013.

ARAÚJO, Adriana; SANT'ANNA, Anderson. Imaginário de carreira: Um estudo com diferentes grupamentos geracionais. In: V ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, **Anais [...]**, Salvador: EnGPR, 2015.

ARAÚJO, Carlos. Bibliometria: evolução histórica e questões atuais. **Em Questão**, Porto Alegre, v. 12, n. 1, p. 11-32, 2006. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/EmQuestao/article/view/16>.

ARTHUR, Michael; HALL, Douglas; LAWRENCE, Barbara. (Orgs.). **Handbook of career theory**. Cambridge: Cambridge University Press, 1989.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO (ANPAD). Disponível em: <[www.anpad.org.br/home\\_eventos\\_at.php](http://www.anpad.org.br/home_eventos_at.php)>. Acesso em jun. de 2020.

BALASSIANO, Moisés; VENTURA, Elvira; FONTES-FILHO, Joaquim. Carreiras e Cidades: Existiria um Melhor Lugar para se Fazer Carreira? **Revista de Administração Contemporânea**, Maringá, v. 8, n. 3, p. 99-116, 2004. doi: <https://doi.org/10.1590/S1415-65552004000300006>.

BARUCH, Yehuda; SZÚCS, Nóra; GUNZ, Hugh. Career studies in search of theory: the rise and rise of concepts. **Career Development International**, v. 20, n. 1, p. 03-20, 2015. doi: <https://psycnet.apa.org/doi/10.1108/CDI-11-2013-0137>.

BARUCH, Yehuda; VARDI, Yoav. A fresh look at the dark side of contemporary careers: Toward a realistic discourse. **British Journal of Management**, v. 27, n. 2, p. 355-372, 2016. doi: <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12107>.

BASTOS, Elaine; PINHEIRO, Marcelo; LIMA, Tereza. Orientação sexual e inclusão: um estudo de caso em organização varejista de Fortaleza. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS, **Anais [...]**. Fortaleza: SBEO, 2013.

BELELI, Iara. O imperativo das imagens: construção de afinidades nas mídias digitais. **Cadernos Pagu**, Campinas, n. 44, p. 91-114, 2015. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/cadpagu/article/view/8637321>.

BELKIN, Lisa. The opt-out revolution. **New York Times Magazine**, p. 42-47, 2003. Disponível em: <https://www.nytimes.com/2003/10/26/magazine/the-opt-out-revolution.html>.

BELL, Myrtle. et al. Voice, silence, and diversity in 21st century organizations: strategies for inclusion of gay, lesbian, bisexual, and transgender employees. **Human Resource Management**, v. 50, n. 1, p. 131-146, 2011. doi: <https://doi.org/10.1002/hrm.20401>.

BELTRAME, Bianca. O assédio capacitista nas relações de trabalho. **Revista de Ciências Jurídicas e Sociais da UNIPAR**, Umuarama, v. 26, n. 2, p. 767-791, 2024. doi: <https://doi.org/10.25110/rcjs.v26i2.2023-10168>.

BICALHO, Renata; CAPRONI-NETO, Henrique. Análise das violências simbólicas vivenciadas por indivíduos transgêneros. In: XXXVI ENCONTRO DA ANPAD. **Anais [...]**. Rio de Janeiro: EnANPAD, 2012.

BIDARTE, Marcos. Pensando Gênero: Múltiplos Entendimentos. In: VIII Seminário Internacional Corpo, Gênero e Sexualidade, **Anais...**, Campina Grande, 2022a.

BIDARTE, Marcos. Comunicação externa e interna e a estratégia de relações humanas. In: **Comunicação Organizacional**. Porto Alegre: SAGAH, 2022b.

BIDARTE, Marcos; SILVA, Bruno; SCHEFFER, Angela. Carreiras Sustentáveis e Gênero: Revisão Sistemática da Literatura. In: XLV ENCONTRO DA ANPAD, **Anais [...]** Versão Online: EnANPAD, 2021.

BIDARTE, Marcos; FLECK, Carolina; DISCONZI, Claudia. As mulheres como tema de pesquisa na Administração: uma análise sobre o que a academia vem priorizando quando elas são o foco de estudo. **Caderno Espaço Feminino**, Uberlândia, v. 34, n. 2, p. 257-280, 2021. Disponível em: <https://seer.ufu.br/index.php/neguem/article/view/65101>.

BIDARTE, Marcos; SILVEIRA-DO-CANTO, Lucas; RODRIGUES, Maria. Travestis e Transexuais na Reportagem Especial do “Fantástico”: as Unidades Prisionais Masculinas não são o “Show da Vida”. **Organizações & Sociedade**, Salvador, v. 30, n. 104, p. 46-77, 2023. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/revistaoes/article/view/48626>.

BRAGANÇA, Lucas; BERGAMI, Ana; GOVEIA, Fabio. Tipificando o Atípico: A Performance de Gênero de Pablo Vittar no Instagram. **Revista Mídia e Cotidiano**, Niterói, v. 11, n. 3, p. 130-151, 2017. doi: <https://doi.org/10.22409/ppgmc.v11i3.9849>.

BRISCOE, Jon; HALL, Douglas; DEMUTH, Rachel. Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. **Journal of Vocational Behavior**, v. 69, n. 1, p. 30-47, 2006. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.09.003>.



BRUNSTEIN, Janette; COELHO-JÚNIOR, Pedro. Gênero e Diversidade: o jeitinho da construção social da carreira da mulher executiva atuante em um universo profissional de predomínio masculino. In: IV ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS, **Anais [...]**, Porto Alegre: EnEO, 2006.

BUTLER, Judith. **Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

CAPRONI-NETO, Henrique et al. Desenhando a vivência: um estudo sobre sexualidade, tabu e trabalho de homens gays. In: XXXVIII ENCONTRO DA ANPAD, **Anais...** Rio de Janeiro: EnANPAD, 2014.

CARRIERI, Alexandre; SOUZA, Eloisio; AGUIAR, Ana. Trabalho, violência e sexualidade: estudo de lésbicas, travestis e transexuais. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 18, n. 1, p. 78-95, 2014. doi: <https://doi.org/10.1590/S1415-65552014000100006>.

CASTRO, Fernanda; CASADO, Tania. As decisões de carreira dual de gays: a inter-relação entre Carreira, Trabalho e Família. In: XL ENCONTRO DA ANPAD, **Anais...**, Costa do Sauípe: EnANPAD, 2016.

CHANLAT, Jean-François. Quais carreiras e para qual sociedade (II). **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 36, n. 1, p. 13-20, 1996. doi: <https://doi.org/10.1590/S0034-75901996000100003>.

CONWAY, Neil; BRINER, Rob. **Understanding psychological contracts at work: A critical evaluation of theory and research**. Oxford: Oxford University Press, 2005.

CRENSHAW, Kimberlé. Demarginalizing the intersection of race and sex: a black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. **The University of Chicago Legal Forum**, n. 140, art. 8, p. 139-167, 1989. Disponível em: <https://chicagounbound.uchicago.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1052&context=uclf>.

DE VOS, Ans; VAN DER HIJDEN, Beatrice. **Handbook of research on sustainable careers**. Edward Elgar Publishing, 2015.

DINIZ, Ana Paula et al. Políticas de diversidade nas organizações: as relações de trabalho comentadas por trabalhadores homossexuais. **Economia & Gestão**, Belo Horizonte, v. 13, n. 31, p. 93-114, 2013. doi: <https://doi.org/10.5752/P.1984-6606.2013v13n31p93>.

DONMOYER, Robert. Two (very) different worlds: the cultures of policymaking and qualitative research. **Qualitative Inquiry**, v. 18, n. 9, p. 798-807, 2012. doi: <https://doi.org/10.1177/1077800412453128>.

DOS SANTOS, Viviani; ICHIKAWA, Elisa. Representações sociais, história e memória: possíveis contribuições para os estudos organizacionais. **Gestão e Sociedade**, Belo Horizonte, v. 12, n. 31, p. 2213-2231, 2018. doi: <https://doi.org/10.21171/ges.v12i31.2261>.

ECCEL, Claudia; FLORES-PEREIRA, Maria. A inserção da diversidade homossexual em uma livraria de shopping center: um estudo crítico. In: XXXII ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO

NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, **Anais [...]**, Rio de Janeiro: EnANPAD, 2008.

ENANPAD. **Encontro da Anpad - Evento XLIV**. Disponível em: [http://www.anpad.org.br/eventos.php?cod\\_evento=1&cod\\_evento\\_edicao=106#](http://www.anpad.org.br/eventos.php?cod_evento=1&cod_evento_edicao=106#). Acesso em: set. 2020.

ENEO. **Encontro de Estudos Organizacionais - Evento X**. Disponível em: [http://www.anpad.org.br/eventos.php?cod\\_evento=4#](http://www.anpad.org.br/eventos.php?cod_evento=4#). Acesso em: abr. 2021.

FAGUNDES, Carolina; BERLATO, Heliani. Evasão de Fronteiras? Do lar ao Mundo Corporativo: Um retrato da Carreira Feminina no Agronegócio. In: XXXVII Encontro da ANPAD, **Anais [...]**, Rio de Janeiro: EnANPAD, 2013.

FLEURY, Maria Tereza. Gerenciando a diversidade cultural: experiência de empresas brasileiras. **RAE – Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 40, n.3, p.18-25, jul./set., 2000. doi: <https://doi.org/10.1590/S0034-75902000000300003>.

FRAGA, Aline; ROCHA-DE-OLIVEIRA, Sidinei. Carreira de Comissários de Voo e as (I)Mobilidades de Classe Social, Gênero e Sexualidade. In: X ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS, **Anais [...]**, Fortaleza: EnEO, 2019.

FRAGA, Aline; ANTUNES, Elaine; ROCHA-DE-OLIVEIRA, Sidinei. O/A Profissional: As Interfaces de Gênero, Carreira e Expatriação na Construção de Trajetórias de Mulheres Expatriadas. **Brazilian Business Review**, Vitória, v. 17, n. 2, p. 192-210, 2020. doi: <https://doi.org/10.15728/bbr.2020.17.2.4>.

FRAGA, Aline; GEMELLI, Catia; ROCHA-DE-OLIVEIRA, Sidinei. Cenário das publicações científicas em carreira e gênero. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, Niterói, v. 13, n. 3, p. 158-178, 2019. doi: <https://doi.org/10.12712/rpca.v13i3.27973>.

FREITAS, Tainá; RODRIGUES, Maria. A gestão da diversidade em um ambiente de inovação. **Revista Ciências Administrativas**, Fortaleza, v. 29, e12132, 2023. doi: <https://doi.org/10.5020/2318-0722.2023.29.e12132>.

GONZAGA, Alessandra; ROCHA-DE-OLIVEIRA, Sidinei; RODRIGUES, Marcelo. Trajetórias em movimento: Os Parâmetros da Carreira Caleidoscópica em Mulheres Brasileiras. In: XLIII ENCONTRO DA ANPAD, **Anais [...]**, São Paulo: EnANPAD, 2019.

GUBLER, Martin et al. How career anchors differentiate managerial career trajectories. **Journal of Career Development**, v. 42, n.5, p. 412-430, 2015. doi: <https://doi.org/10.1177/0894845315572891>.

HAIR, Joseph et al. **Fundamentos de Métodos de Pesquisa em Administração**. Porto Alegre: Bookman, 2005.

HALL, Douglas. Protean careers of the 21st century. **Academy of Management Perspectives**, v. 10, n. 4, p. 8-16, 1996. doi: <https://doi.org/10.5465/ame.1996.3145315>.

HEWLETT, Sylsia; LUCE, Carolyn. Off-Ramps and on-ramps: keeping talented women on the road to success. **Harvard Business Review**, Cambridge, v. 83, n. 3, p. 43-54, 2005. Disponível

em: <https://hbr.org/2005/03/off-ramps-and-on-ramps-keeping-talented-women-on-the-road-to-success>.

HUY, Quy. Improving the odds of publishing inductive qualitative research in premier academic journals. **The Journal of Applied Behavioral Science**, v. 48, n. 2, p. 282-287, 2012. doi: <https://doi.org/10.1177/0021886312438864>.

IRIGARAY, Hélio. Discriminação por orientação sexual no ambiente de trabalho: uma questão de classe social? Uma análise sob a ótica da pós-modernidade crítica e da queer theory. In: III ENCONTRO DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E GOVERNANÇA, **Anais [...]**, Salvador: APG, 2008.

IRIGARAY, Hélio; SARAIVA, Luiz; CARRIERI, Alexandre. Humor e discriminação por orientação sexual no ambiente organizacional. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 14, n. 5, p. 890-906, 2010. doi: <https://doi.org/10.1590/S1415-65552010000500008>.

KAWAZOE, Hitoshi. et al. Survey on Attitudes toward Career Visions for Hospital Pharmacists. **Yakugaku Zasshi**, v. 143, n. 3, p. 683-691, 2023. doi: <https://doi.org/10.1248/yakushi.23-00020>.

KILIMNIK, Zélia; CORREA, Maria; OLIVEIRA, Luis. Da Gerência para a Docência: uma transição de carreira cada vez mais frequente na área de Administração. In: II ENCONTRO GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, **Anais [...]**, Curitiba: EnGPR, 2009.

LAURETIS, Teresa de. A tecnologia do gênero. In: HOLLANDA, Heloísa. (org.). **Tendências e impasses: o feminismo como crítica da cultura**. Rio de Janeiro: Rocco, 1994.

LUGONES, María. Rumo a um feminismo descolonial. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 22, n. 3, p. 935-952, 2014. doi: <https://doi.org/10.1590/%25x>.

MAINIERO, Lisa; GIBSON, Donald. The Kaleidoscope Career Model revisited: How midcareer men and women diverge on authenticity, balance, and challenge. **Journal of Career Development**, v. 45, n. 4, p. 361-377, 2018. doi: <https://doi.org/10.1177/0894845317698223>.

MARTINS, Mariana et al. As âncoras de carreira da mulher empreendedora. In: XXXIX Encontro da ANPAD, **Anais...**, Belo Horizonte: EnANPAD, 2015.

MARTINS, Hélio. **Gestão de carreiras na era do conhecimento: abordagem conceitual & resultados de pesquisa**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2011.

MAYRHOFER, Wolfgang; MEYER, Michael; STEYRER, Johannes. Contextual issues in the study of careers. In: GÚNZ, Hugh; PEIPERL, Maury. (Eds.). **Handbook of career studies**. California: Sage Publications, 2007.

McDONALD, Kimberly; HITE, Linda. Conceptualizing and creating sustainable careers. **Human Resource Development Review**, v. 17, n. 4, p. 349-372, 2018. doi: <https://doi.org/10.1177/1534484318796318>.

McFADDEN, Ciarán. Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgender Careers and Human Resource Development: A Systematic Literature Review. **Human Resource Development Review**, v. 14, n. 2, p. 125-162, 2015. doi: <https://doi.org/10.1177/1534484314549456>.

MEDEIRO, Cintia; BORGES, Jacqueline. "Abram-se às Mulheres todas as Portas!": Conversas em Blogs de Mulheres em Carreira de TI. In: XXXV Encontro da ANPAD, **Anais [...]**, Rio de Janeiro: EnANPAD, 2011.

MOREIRA, Martiele; SILVA, Andressa. A influência do Conflito Trabalho–Família e Comprometimento com a Carreira na Percepção de Sucesso na Carreira: Um Estudo com Mulheres Docentes das Universidades Federais do Rio Grande do Sul. In: XLI ENCONTRO DA ANPAD, **Anais [...]**, São Paulo: EnANPAD, 2017.

NKOMO, Stella; COX, Taylor. Diversidade e identidade nas organizações. In: CLEGG, Stewart; HARDY, Cynthia; NORD, Walter. (orgs.). **Handbook de estudos organizacionais**. São Paulo: Atlas, 1999.

PANIZA, Maurício. Entre a emergência, a submersão e o silêncio: LGBT como categoria de pesquisa em Administração. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 1, p. 13-27, 2020. doi: <https://doi.org/10.1590/1679-395173482>.

POLLESI, Daniela; GALESI, Fernanda; BERLATO, Heliani. A Música e Eu: A compreensão de quem vive uma carreira não convencional. In: VI ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, **Anais [...]**, Curitiba: EnGPR, 2017.

ROBINS, Stephen; COULTER, Mary. **Administração**. São Paulo: LTC, 1998.

ROCHA-DE-OLIVEIRA, Sidinei; FRAGA, Aline. Queering Carreiras: Interseccionalidades de Gênero, Classe e Sexualidade na Trajetória de um Bailarino. In: XLII ENCONTRO DA ANPAD, **Anais [...]**, Curitiba: EnANPAD, 2018.

RODRIGUES, Ricardo; GUEST, David; BUDJANOVCANIN, Alexandra. Bounded or boundaryless? An empirical investigation of career boundaries and boundary crossing. **Work, Employment and Society**, v. 30, n. 4, p. 669-686, 2016. doi: <https://doi.org/10.1177/0950017015570726>.

SAMPIERI, Roberto; COLLADO, Carlos; LUCIO, María. **Metodologia da Pesquisa**. São Paulo: McGraw-Hill, 2006.

SANTOS, Heliani. Casa e Carreira: qual o preço da escolha? Um estudo sobre os prós e contras na relação do casal contemporâneo brasileiro. In: XXXVII Encontro da ANPAD, **Anais [...]**, Rio de Janeiro: EnANPAD, 2013.

SANTOS, Isabelle et al. Entre Bisturis e Desafios de Carreira: Socialização Profissional de Médicas Cirurgiãs. In: XLII ENCONTRO DA ANPAD, **Anais [...]**, Curitiba: EnANPAD, 2018.

SANTOS, Neusa; ABRAHIM, Gisele. A influência dos valores pessoais na determinação das âncoras de carreira. In: XXXII ENCONTRO DA ANPAD, **Anais [...]**, Rio de Janeiro: EnANPAD, 2008.

SARAIVA, Luiz. Além dos estigmas profissionais. In: FREITAS, Maria; DANTAS, Marcelo. (Orgs.). **Diversidade sexual e trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2011.

SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação e Realidade**, Porto Alegre, v. 20, n. 2, p. 71-99, 1995. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/educacaoerealidade/article/view/71721>.

SCANFONE, Leila; CARVALHO-NETO, Antonio; TANURE, Betania. Tempos de Trabalho e de Não-Trabalho: O Difícil Equilíbrio do Alto Executivo entre a Carreira, as Relações Afetivas e o Lazer. In: XXXI ENCONTRO DA ANPAD, **Anais [...]**, Rio de Janeiro: EnANPAD, 2007.

SCHEIN, Edgar; VAN MAANEN, John. Career anchors and job/role planning. **Organizational Dynamics**, v. 45, n. 3, p. 165-173, 2016. doi: <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2016.07.002>.

SIQUEIRA, Marcus; ZAULI-FELLOWS, Amanda. Diversidade e identidade gay nas organizações. In: IV ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS, **Anais [...]**, Porto Alegre: EnEO, 2006.

SIQUEIRA, Marcus et al. Homofobia e violência moral no trabalho no Distrito Federal. **Organizações & Sociedade**, Salvador, v. 16, n. 50, p. 447-461, 2009. doi: <https://doi.org/10.1590/S1984-92302009000300003>.

SIQUEIRA, Rafaela; CAPPELLE, Mônica; BARRETO, Michelle. A Dimensão Subjetiva da Carreira no Esporte na Perspectiva de Atletas Paralímpicos. In: XLIII ENCONTRO DA ANPAD, **Anais [...]**, São Paulo: EnANPAD, 2019.

STRAUB, Caroline; VINKENBURG, Claartje; VAN KLEEF, Marco. Career customization: Putting an organizational practice to facilitate sustainable careers to the test. **Journal of Vocational Behavior**, v. 117, 103320, 2020. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103320>.

SULLIVAN, Sherry; ARTHUR, Michael. The evolution of the boundaryless career concept: Examining physical and psychological mobility. **Journal of Vocational Behavior**, v. 69, n. 1, p. 19-29, 2006. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.09.001>.

SULLIVAN, Sherry; MAINIERO, Lisa. 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**, v. 10, n. 1, p. 32-49, 2008. doi: <https://doi.org/10.1177/1523422307310110>.

SULLIVAN, Sherry; BARUCH, Yehuda. Advances in Career Theory and Research: A Critical Review and Agenda for Future Exploration. **Journal of Management**. v. 35, n. 6, p. 1542-1571, 2009. doi: <https://doi.org/10.1177/0149206309350082>.

TANURE, Betania; CARVALHO-NETO, Antonio; ANDRADE, Juliana. A super executiva às voltas com carreira, relógio biológico, maternidade, amores e preconceitos. In: XXX ENCONTRO DA ANPAD, **Anais [...]**, Salvador: EnANPAD, 2006.

TEIXEIRA, Ana et al. Refugiado ou marginalizado? A percepção dos refugiados sobre sua carreira no mercado de trabalho carioca. In: XLIII ENCONTRO DA ANPAD, **Anais [...]**, São Paulo: EnANPAD, 2019.

TOMLINSON, Jennifer et al. Flexible careers across the life course: Advancing theory, research and practice. **Human Relations**, v. 71, n. 1, p. 4-22, 2018. doi: <https://doi.org/10.1177/0018726717733313>.

TREVISAN, Leonardo et al. O Auxílio das Âncoras de carreira na Análise das Percepções sobre Estresse e Tecnologia no Ambiente de Trabalho. In: V ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, **Anais [...]**, Salvador: EnGPR, 2015.

VALCOUR, Monique. Facilitating the crafting of sustainable careers in organizations In: DE VOS, Ans; VAN DER HEIJDEN, Betrice. (Eds.). **Handbook of research on sustainable careers**. Edward Elgar Publishing, 2015.

VANSTEENKISTE, Sarah; VERBRUGGEN, Marijke; SELS, Luc. Being unemployed in the boundaryless career era: does psychological mobility pay off? **Journal of Vocational Behavior**, v. 82, n. 2, p. 135-143, 2013. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.11.007>.

VASCONCELOS, Kátia. et al. A Geração Y e Suas Âncoras de Carreira. In: II ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, **Anais [...]**, Curitiba: EnGPR, 2009.

YIN, Robert. **Estudo de Caso: planejamento e método**. Porto Alegre: Bookman, 2001.

---

Recebido em/Received: 01/04/2023 | Aprovado em/Approved: 01/08/2024

---