

DESEMPENHO E CARREIRA: PRODUÇÃO ACADÊMICA BRASILEIRA EM ADMINISTRAÇÃO NO PERÍODO DE 2000 A 2010

Ana Claudia Vazquez¹
Andrea Poletto Oltramari²
Leonardo Tonon³
Angela Scheffer⁴

Recebido em: 04/01/2013 Aceito em:05/04/2013

Resumo

Este artigo focou-se em pesquisar a produção acadêmica sobre carreira e desempenho, a fim de identificar como as ideias são desenvolvidas e quais relações podem ser observadas entre essas categorias de estudo nas publicações representativas da área. A proposição inicial consistia na suposição de que os temas desempenho e carreira se correlacionariam nas publicações acadêmicas, na medida em que a gestão do desempenho se configurasse como elemento balizador para a sustentação da carreira. Foram investigados 87 artigos sobre carreira e 411 sobre desempenho, publicados no Enanpad e em revistas especializadas durante o período de 2000 a 2010. A análise qualitativo-exploratória dos artigos foi realizada a partir de critérios de seleção da amostra dos artigos, critérios para análise de frequência dos conteúdos e questões norteadoras para análise qualitativa dos conteúdos em desempenho e carreira presentes na amostra estudada. Duas constatações foram observadas nessa investigação: (a) que os temas desempenho e carreira se correlacionaram com temáticas diversas entre si e (b) que as análises realizadas pelos pesquisadores contemplaram diferentes níveis de pesquisa (individual, coletivo ou organizacional). A análise desses dados traz como principal contribuição a reflexão acerca da falta de integração das temáticas nas pesquisas desenvolvidas e seus possíveis desdobramentos na produção acadêmica em Administração no Brasil.

Palavras-chave: Desempenho; Carreira; Produção Científica em Administração; meta-análise; Brasil.

PERFORMANCE AND CAREER: BRAZILIAN ACADEMIC PRODUCTION IN BUSINESS WITHIN THE PERIOD OF 2000 TO 2010

Abstract

This article focused on academic research on career and performance in order to identify how ideas are developed and what relationships can be observed between these categories represented in publications. Our initial proposal was the assumption that the subjects performance and career would correlate in academic publications, to the extent that the performance management element was configured as a landmark for career. We investigated 87 articles on career and 411 on performance, on Enanpad and published in journals within the period of 2000 to 2010. The papers were selected by specific criteria to sustain the qualitative-exploratory analysis. The frequency of contents was scrutinized and the way of authors treated performance and career in their papers were qualitatively investigated by guiding questions elaborated to lead our analysis. Two findings were observed in this investigation: (a) that the themes career and performance correlated with the various issues among themselves and (b) that the analysis performed by researchers contemplates different levels (individual, collective or organizational). The analysis of these data provides, as main contribution, the reflection about the lack of integration of these themes and the possibility to develop these themes in business academic research in Brazil.

Keywords: Performance; Career; Scientific Production in Administration; meta-analysis; Brazil.

¹ Doutoranda em Administração EA/PPGA/UFRGS. Rua Washington Luiz, 855, Porto Alegre (RS). E-mail: <acsvazquez@terra.com.br>

² Professora e pesquisadora do curso de Administração da UPF.

³ Doutorando em Administração EA/PPGA/UFRGS.

⁴ Professora EA/PPGA/UFRGS.

1 A Produção Científica sobre Desempenho e Carreira: notas introdutórias

A produção científica em Administração no Brasil tem sido sistematicamente investigada. Embora não seja a pretensão deste artigo abranger todas as produções referentes às revisões e meta-análises, faz-se importante ressaltar as diferenças entre alguns estudos desenvolvidos para fundamentação da linha de investigação adotada no presente artigo. Um exemplo disso pode ser observado no levantamento inicial realizado nas revistas especializadas em Administração, especificamente RAC, RAE e RAUSP, oito artigos apresentaram como objetivo a realização de estudos de revisão ou meta-análise para compreensão da produção acadêmica e seus avanços científicos na área (HOPPEN; MEIRELES, 2005; CALDAS; TINOCO, 2004; ARKADER, 2003; VIEIRA, 2003; LEAL, OLIVEIRA; SOLURI, 2003; TONELLI, CALDAS, LACOMBE; TINOCO, 2003; HOPPEN, 1998; BERTERO; KEINERT, 1994).

Tais artigos se diferenciaram em relação a período de tempo pesquisado, amostra, critérios de classificação e variáveis analisadas em seus trabalhos. O período pesquisado variou de 4 a 40 anos nessas pesquisas, o que demonstra que não há consenso ou prescrição acerca do número de anos favoráveis ou adequados para estudos dessa natureza. Em relação à amostra, o número de artigos variou de 163 a 551, assim como os critérios de classificação se embasaram em referências distintas. Obviamente, tal distinção tem relação direta com os objetivos do estudo e seu objeto de pesquisa, o que direciona a reflexão que cada autor pretendeu encaminhar em seus artigos. No que diz respeito às fontes, destaca-se que a maioria dos trabalhos utilizou como referências os Anais do Enanpad e as revistas RAE, RAC e RAUSP, sinalizando que tais fontes têm sido amplamente consideradas pelos autores como representativas do conhecimento que se produz em Administração no Brasil.

Um aspecto que se destaca nesse campo é o fato de que as pesquisas sobre produção acadêmica em Administração demonstram o interesse dos autores na reflexão acerca dos avanços científicos e da sistematização de achados em torno de temas investigados. Recentemente, tais pesquisas têm como objetivo relacionar resultados e verificar como os estudos poderiam transcender à sua própria temática original quando analisados conjuntamente. Nessa linha de investigação, questionam-se modos pelos quais as pesquisas impactariam os estudos em análise organizacional, finanças, marketing, sistemas de informação e gestão de recursos humanos, dentre outros; refletindo sobre seus achados quanto às complementaridades e divergências entre si. A análise conjunta dos dados obtidos em diferentes pesquisas visa, portanto, entender o quanto esses achados poderiam promover o avanço no conhecimento até então obtido.

Nessa linha de raciocínio, o interesse inicial desta pesquisa consistiu em investigar a produção acadêmica em Administração acerca de desempenho e carreira, visando identificar se os artigos os tratavam como temas transversais ou isolados entre si. Esse questionamento emergiu da análise sobre a literatura gerencial que valoriza a gestão do desempenho como balizador para a gestão da carreira nas organizações e enfatiza a relação estratégica entre carreira e desempenho, quando estruturadas, para obtenção de resultados na empresa (LEITE; QUEIROZ, 2011; DUTRA, 2006). Sistemas e mecanismos de avaliação de desempenho são desenvolvidos e recomendados para garantir que o monitoramento e a autogestão da evolução de carreira dos trabalhadores na empresa direcione o desempenho para as metas e resultados organizacionais desejados (VAZQUEZ; HUTZ, 2009). A título de exemplo, ferramentas como o Balanced Scorecard ou os mais diversos EMSs (Employment Management Systems) caracterizam-se pelo desenvolvimento de instrumentos que procuram unir fatores de desempenho à gestão da carreira nas organizações.

Nos scorecards de recursos humanos desses sistemas, é possível observar que valorizar desempenhos específicos dos trabalhadores se fundamenta na gestão da evolução de carreira balizada pelo esforço previamente reconhecido como resultado desejado pela empresa (BECKER, HUSELID E ULRICK, 2001).

Diante desse contexto, o presente estudo partiu da questão: como a academia tem estudado carreira e desempenho e relacionado seus achados sobre esses temas? Assim, o objetivo desse artigo focou-se em pesquisar a produção acadêmica sobre carreira e desempenho, a fim de verificar como as ideias são desenvolvidas pelos pesquisadores e quais relações podem ser observadas entre desempenho e carreira nas publicações representativas da área. Este trabalho encontra-se assim disposto: breve retomada ao referencial teórico em relação a desempenho, carreira e metodologias de pesquisa voltadas para produção acadêmica; descrição da metodologia utilizada; análise dos resultados; considerações finais.

2 Desempenho e Carreira Como Temáticas

Os estudos sobre carreira têm apontando para a sua autogestão, conforme indica a literatura nacional sobre o tema (OLTRAMARI, 2008; TANURE, CARVALHO NETO; ANDRADE, 2007; LEMOS, 2006), bem como a literatura internacional (BARUCH, 2006; BRISCOE; HALL, 2006; BRISCOE, HALL; DEMUTH, 2006). Para Chanlat (1995, p. 68) a noção de carreira é uma ideia historicamente recente, aparecendo no decorrer do século XIX, assim como seus derivativos, de uso pejorativo: carreirismo e carreirista, surgido no século XX. Inkson (2004) aproxima carreira à ideia de uma viagem, jornada ou movimento, associando à carreira as questões do tempo e da direção, uma vez que, em diferentes tempos, as pessoas se locomovem na carreira para diferentes posições e localidades. Especialmente até as décadas de 1980 e 1990, conforme demonstram os estudos de Hall (1996) e Chanlat (1995), os modelos de carreira apresentavam-se prevalentemente mais rígidos. Esse padrão se caracterizava pela progressão linear e vertical, por maior estabilidade no emprego e pela expectativa de progressão profissional ao longo de uma vida, tutelada pela organização empregadora. No final da década de 1990, carreira passou a ser representada por modelos mais flexíveis (CHANLAT, 1995; DEFILLIPI; ARTHUR, 1994), associados, enfaticamente, ao investimento de si mesmo, na adoção de ideias e integração aos valores correspondentes à “vida como business”, próprios da modernidade líquida (BAUMAN, 2007).

Inkson (2004) afirma que os passos de uma carreira, desde então, não são mais somente unilaterais nem a progressão acontece apenas em escalada. Sobretudo, as carreiras são dinâmicas, movimentam-se no mesmo contexto profissional ou por entre contextos organizacionais e, até, entre áreas. Para o autor, carreira diz respeito a um número intermitente de ciclos nos quais ora a organização, para a qual o funcionário trabalha, é mais predominante, ora o funcionário é seu exclusivo gestor. Há indicações de que, no trabalho contemporâneo, a carreira, crescentemente, constituir-se-á num modelo autogestionário e, conforme características próprias do contexto da modernidade líquida (BAUMAN, 2007), da carreira profissional se poderá esperar que seja fluida, instável, flexível. Por autogestão, entende-se a lógica do trabalho que chama os indivíduos a serem gestores de si e que passem a conduzir a carreira e a vida segundo essa lógica, como observam Sennett (2006) e Gaulejac (2007).

Segundo Oltramari (2008), os estudos sobre carreira no Brasil seguem na mesma linha da produção internacional e apontam para achados em que a construção da carreira passa a ser mais de responsa-

bilidade do trabalhador do que da organização. Os estudos que versam acerca das tensões e aflições na construção da carreira são temas recorrentes, tais como os trabalhos de Carvalho (2002) e de Lindo (2004) que estudam especificamente as aflições e os dilemas de mulheres na vida pessoal e profissional. De modo geral, observa-se que os estudos da literatura nacional recente sobre carreira se concentram na análise da inserção de jovens no mercado de trabalho (OLIVEIRA, 2010; GONTIJO, 2005) e na investigação do sofrimento vivido pelos sujeitos em situação de comprometimento com a carreira e entrincheiramento (Scheible; Bastos, 2006).

Acerca do tema desempenho, Vazquez e Hutz (2009) analisaram as principais pesquisas de revisão da literatura científica realizadas nos campos da Administração e da Psicologia Organizacional e do Trabalho. Os autores argumentam que, embora a temática do desempenho seja tratada em ambas as áreas de forma expressiva, os estudos em gestão do desempenho têm apontado que o foco das pesquisas se centraliza em aspectos voltados para a efetividade deste como resultado organizacional, estando muitas vezes atrelados a conceitos como eficiência, competência e produtividade.

Um dos estudos pioneiros em revisão da literatura na área de Comportamento Organizacional foi realizado por Borges-Andrade et al. (1997), os quais compararam teses e dissertações da Psicologia e Administração publicadas no portal do CAPES no período de 1980 a 1995. Os autores pesquisaram 186 teses e dissertações, sendo que 55 destas eram de profissionais da psicologia e, nesse período, apenas sete destas se dedicaram ao estudo do tema desempenho. Tonetto, Amazarray, Koller e Gomes (2008), por sua vez, analisaram 178 artigos de sete periódicos da psicologia e verificaram que os estudos em psicologia organizacional e do trabalho correspondiam a 16% do total de artigos publicados no período de 2001 a 2005. Os autores observaram que pesquisas em orientação profissional e desenvolvimento de carreira representavam o maior número de trabalhos em gestão de pessoas nessas publicações. Em contrapartida, a temática do desempenho não foi destacada nessa revisão de artigos, nem mesmo quando analisaram os estudos em avaliação e medidas.

Tonelli et al. (2003), por sua vez, demonstraram que a pesquisa sobre desempenho tem merecido destaque específico nos estudos em Administração. Os autores realizaram um meta-estudo em artigos publicados em periódicos da Administração e Anais do Enanpad no período de 1991 a 2000. Foi constatada a redução de trabalhos sobre desempenho concomitante ao crescimento da produção acadêmica sobre políticas de recursos humanos. A terceirização de funções operacionais em recursos humanos, largamente aplicada na época, foi apontada como o principal fator para que as investigações centralizassem seus estudos nos mecanismos de gestão mais do que em funções da área (como, por exemplo, a avaliação de desempenho). Em se considerando a análise dos estudos sobre revisão da publicação em Administração e Psicologia Organizacional e do Trabalho, observa-se que desempenho e carreira foram evidenciados como temáticas relacionadas à gestão de pessoas e ao comportamento organizacional. Em face dessa observação, o presente trabalho foi desenvolvido no sentido de investigar pesquisas em desempenho e carreira, analisando possíveis relações observadas pelos autores dos artigos e seus achados teóricos nesse campo.

3 Procedimentos Metodológicos

Esta pesquisa objetivou estudar a produção acadêmica de duas temáticas correntes na área de

Gestão de Pessoas no âmbito das pesquisas acadêmicas brasileiras: carreira e desempenho. Nossa análise buscou identificar como tais temas foram trabalhados pelos autores e quais relações teriam sido observadas entre essas categorias de estudo.

3.1 Artigos

A amostra se constitui de 87 artigos sobre carreira e 411 sobre desempenho, perfazendo um total de 498 artigos, os quais foram pesquisados nas principais fontes de representação das publicações em administração. Foram consideradas como fontes representativas dos estudos em Administração aquelas citadas nos principais estudos de meta-análise ou de revisão das publicações na área, conforme apresentado na introdução deste trabalho. Apesar de considerar a existência de publicações sobre carreira e desempenho em revistas e congressos de outras áreas, o recorte desta pesquisa consistia em analisar especificamente como a produção acadêmica em Administração trata desses temas por meio da investigação de publicações representativas da área. Sendo assim, foram analisados 6510 artigos publicados nos Anais do Encontro da Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Administração (Enanpad), 306 da Revista de Administração de Empresas (RAE), 357 da Revista de Administração Contemporânea (RAC) e 316 da Revista de Administração da Universidade de São Paulo (RAUSP); perfazendo uma população de 7489 artigos. A escolha do período de 2000 a 2010 teve como critério obter uma amostra representativa dos temas quanto ao número de artigos e à possibilidade de observar sua evolução na área na última década.

3.2 Critérios de seleção dos artigos

Para seleção da amostra de artigos, foram adotados dois critérios. Como critério primário, foram selecionados os artigos em que as palavras “desempenho” ou “carreira” aparecessem no título, resumo e/ou palavras chave. Para avaliar se esse critério seria adequado, analisou-se um conjunto de artigos onde as temáticas apareciam no corpo do texto sem que fossem mencionadas nas outras partes. Foi verificado que, mesmo que as palavras ‘carreira’ ou ‘desempenho’ aparecessem várias vezes no texto, os autores não estavam tratando dessas temáticas de modo específico. Um exemplo disso pode ser observado no caso de trabalhos localizados sobre avaliação de treinamento, onde desempenho aparecia como uma palavra recorrente, mas sem que este fosse avaliado como uma variável específica. Dessa forma, concluiu-se que, quando os autores pretendiam tratar das temáticas carreira ou desempenho, especificamente, essas palavras eram colocadas de forma explícita no título, resumo e/ou palavras chaves. Considerou-se esse critério de seleção, então, como adequado ao objetivo desta pesquisa. É importante esclarecer que, como as fontes pesquisadas apresentaram artigos em língua estrangeira, utilizou-se performance e rendimento como sinônimos de desempenho em inglês e espanhol; assim como foram adotadas career para o inglês e carrera para o espanhol, como sinônimos de carreira. Cogitou-se, ainda, o uso da palavra produtividade como sinônimo de desempenho na seleção dos artigos. Entretanto, foi verificada na leitura prévia de artigos que desempenho e produtividade são palavras com significados diferentes. A avaliação da produtividade não corresponde diretamente à avaliação de desempenho; podendo ser, inclusive, uma unidade de mensuração desta.

O segundo critério de seleção dos artigos foi criado em função do interesse deste trabalho em identificar como desempenho e carreira são tratados na literatura em Administração, especialmente em gestão de pessoas. Dessa forma, utilizou-se como critério secundário a exclusão dos artigos primeiramente selecionados que não tratassem de desempenho ou carreira como temas relacionados à dimensão das pessoas nas organizações. Foram excluídos através desse critério, por exemplo, artigos que tratavam do desempenho financeiro, de ações, de ativos, de modelos estatísticos, da marca, do mercado. Outro critério adotado nessa linha foi a exclusão de artigos cujos autores mencionaram ter aplicado instrumentos de coleta de dados com pessoas na organização para níveis de análise que não se referissem a desempenho ou carreira, embora os mencionassem no artigo como relevantes para sua pesquisa. Por último, não foram selecionados artigos sobre desempenho acadêmico de alunos. O que não excluiu da nossa amostra os artigos sobre desempenho das pessoas ou da organização no contexto escolar, nem aqueles que tratavam da carreira de egressos universitários. A decisão por esse recorte deveu-se ao foco desses estudos na análise de desempenho ou carreira a partir de uma temática ligada ao mundo do trabalho.

3.3 Critérios para análise dos artigos selecionados

Para fins de análise de dados, foram adotados três níveis de análise e quatro questões norteadoras para investigação dos conteúdos nos artigos selecionados. A Figura 1 apresenta síntese dos dados relativos à coleta e seus principais objetivos na análise dos conteúdos em desempenho e carreira nos artigos pesquisados. Para a padronização da coleta de dados, foi criada uma planilha com as variáveis relativas aos níveis de análise e às questões norteadoras.

O primeiro nível de análise objetivou identificar o contexto do artigo selecionado. Para tanto, as variáveis fonte e ano de publicação foram criadas para identificar percentualmente a publicação dos artigos nas revistas RAE, RAC e RAUSP e no Enanpad, entre 2000 e 2010. Em função da quantidade de artigos advindos do Enanpad, optou-se por tratar os dados percentualmente, aprofundando seus conteúdos sobre desempenho e carreira para verificar possíveis concentrações nas áreas temáticas do congresso. O que não seria possível na análise dos periódicos, na medida em que não há essa divisão de áreas nas revistas pesquisadas.

O segundo nível de análise buscou identificar o primeiro autor dos artigos e sua instituição de origem, com objetivo de descrever possíveis concentrações de publicações em desempenho e carreira. Na análise das instituições, utilizou-se como critério a instituição representada pelo primeiro autor. Para os autores que listaram mais de uma instituição, considerando-se vinculados a um conjunto de instituições, todas as que foram descritas pelo mesmo foram consideradas nesse nível de análise.

Por último, o terceiro nível tratou do contexto em que a pesquisa foi realizada. Para tanto, avaliaram-se três variáveis a serem identificadas nos artigos selecionados: (a) objetivo de pesquisa adotado, visando descrever o que os autores explicitaram como propósito ao investigarem carreira ou desempenho; (b) contexto da pesquisa, para avaliar possíveis concentrações dos estudos em locais específicos; (c) a abordagem metodológica adotada, quanto à caracterização como revisão teórica ou na adoção de técnica qualitativa, quantitativa ou mista. Maiores informações e especificações encontram-se descritas na Figura 1.

Critérios de análise dos textos		Objetivo
Contexto do artigo	Fonte	Identificar percentualmente a distribuição da publicação dos artigos nas revistas e no Enanpad.
	Ano de publicação	Identificar a evolução da publicação nas temáticas ao longo do período.
	Área temática do Enanpad	Devido à especificidade do congresso e à quantidade de artigos selecionados, identificar possíveis concentrações percentuais das publicações nas áreas temáticas.
Autoria e instituição	Primeiro autor	Identificar possíveis concentrações de autores em publicações sobre desempenho ou carreira.
	Instituição do primeiro autor	Identificar possíveis concentrações de instituições de pesquisa em publicações sobre desempenho ou carreira.
Contexto da pesquisa	Objetivo da pesquisa	Descrever, nas palavras dos autores, o que o artigo apresenta como propósito de investigação.
	Contexto do local pesquisado	Identificar e analisar possíveis concentrações de contextos de pesquisa nas temáticas.
	Abordagem da pesquisa	Identificar técnica de pesquisa aplicada pela classificação: quantitativa, qualitativa, mista e artigo teórico.
Questões para análise de conteúdo	Qual definição de carreira ou desempenho o artigo adota?	Identificar, quando fosse explicitado pelo autor, a definição operacionalizada no artigo para verificar suas possíveis relações conceituais.
	A partir de qual perspectiva o artigo trata carreira ou desempenho?	Identificar quando desempenho ou carreira eram tratados no nível organizacional (foco na organização e seus objetivos), no nível das pessoas (foco nos indivíduos ou coletivos de trabalho) ou na relação entre pessoas e organização (foco nos resultados).
	Artigo de desempenho aborda carreira ou vice-versa?	Identificar se os artigos tratavam desempenho e carreira como assuntos correlatos no âmbito da pesquisa.
	Artigo relaciona desempenho com carreira ou vice-versa?	Identificar relações na produção acadêmica, aplicando três critérios: artigos que analisam desempenho como importante para carreira ou vice-versa (sim), artigos que não trabalham desempenho como importante para carreira ou vice-versa (não) e artigos que mencionam carreira ou desempenho, mas não como tema importante para sua temática principal (apenas cita).

Figura 1: Síntese dos critérios adotados para análise dos artigos pesquisados.

Fonte: Elaborada pelos autores.

Após a coleta padronizada dos dados obtidos, foram realizadas análises de frequência dos conteúdos, conforme os resultados que serão apresentados a seguir (Bardin, 1979). Foram definidas três questões para direcionamento das reflexões sobre os conteúdos obtidos, as quais embasam a análise dos resultados apresentadas nas próximas seções:

- a) Qual a tendência histórica que se pode observar em relação às pesquisas?
- b) Há alteração dos enfoques (individual/organizacional)? Em qual momento?
- c) A quais outras temáticas os temas se relacionam? É possível perceber alguma tendência?

4 Resultados

Para fins de contextualização dos resultados, serão apresentadas informações concernentes à produção acadêmica no Enanpad e nas revistas pesquisadas em termos de análise descritiva de frequência dos temas desempenho e carreira. Nessa seção, os resultados serão apresentados conforme níveis de análise e questões norteadoras descritas no método. Em seguida, serão avaliadas as relações observadas na produção acadêmica em desempenho e carreira, apontando para as considerações finais do trabalho.

4.1 O contexto de publicação dos artigos pesquisados

No contexto de publicação do Enanpad, dos 6510 artigos analisados, 450 tratavam dos temas desempenho ou carreira conforme critérios adotados para seleção; o que representa 7% da publicação no congresso. O total de artigos publicados nas revistas RAE, RAC e RAUSP, no período, corresponde a 1199 dos quais foram selecionadas 48 publicações sobre desempenho e carreira; o que caracteriza 4% da publicação nas revistas especializadas. Destes, 14 foram publicados na RAE, 19 na RAC e 15 na RAUSP, demonstrando similaridade no número de publicações nesse período nas revistas. Interessante notar a representatividade dos temas carreira e desempenho nas publicações sobre esse tema no período, considerando-se as taxas de publicações. As tabelas 1 e 2 caracterizam as publicações em desempenho e em carreira por ano e por distribuição quanto às fontes de pesquisa.

Da população total de artigos pesquisados (N=8182), foram encontrados 411 trabalhos publicados em desempenho (5% das publicações no período) e 87 artigos sobre carreira (1%). Em termos de frequência, observa-se que os artigos em desempenho têm mais publicações do que os artigos em carreira, conforme recorte adotado neste estudo. Nos artigos selecionados em desempenho (N=411), 91% foram publicados no Enanpad (N=373), apresentando número significativo de publicações em todos os anos do período pesquisado. Nas revistas em Administração da amostra, tanto na RAUSP (N=14) como na RAC (N=13), o número de artigos publicados sobre desempenho representa 4% do total, enquanto na RAE (N=11) representa 3%. Vale ressaltar a publicação de artigos sobre desempenho nas revistas da amostra em todos os anos do período, exceto 2009. Tais dados parecem indicar que o tema desempenho tem sido pesquisado de forma contínua, fazendo com que sua discussão seja direcionada para os periódicos da área de forma sistemática.

Tabela 1. Artigos publicados sobre desempenho no período.

Artigos	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Total
ENANPAD	29	22	46	43	47	49	33	32	28	30	14	373
RAUSP	1	1	2	3	3	1	0	2	1	0	0	14
RAE	0	2	2	1	3	0	3	0	0	0	0	11
RAC	2	2	1	2	1	1	0	1	1	0	2	13
Total	32	27	51	49	54	51	36	35	30	30	16	411

Fonte: Elaborada pelos autores.

A Tabela 1 indica ainda um pico na produção em desempenho entre os anos de 2002 e 2005, e uma considerável queda a partir de 2006. O ano de 2010 registra acentuada diminuição dos artigos, especial-

mente no Enanpad. Nesse ponto, questiona-se se essa queda na produção acadêmica sobre desempenho poderia significar a diminuição de interesse por parte dos pesquisadores devido a um esgotamento do tema ou se ainda poderia ser observado avanços que tenham relacionado desempenho a temáticas mais abrangentes.

Nos artigos selecionados em carreira (N=87), 88% foram publicados no Enanpad (N=77). A tabela 2 indica que a temática carreira reveste-se de representativa importância na medida em que se observa crescente número de publicações no período, especialmente no Enanpad. O número total de artigos nas revistas especializadas (N=10) é significativamente menor ao do Enanpad (N=77), como pode ser observado na Tabela 2. Entretanto, foi possível constatar que, proporcionalmente, o número de publicações encontradas em carreira nas revistas pesquisadas corresponde à aproximadamente 11% dos artigos pesquisados.

Tabela 2. Artigos publicados sobre carreira no período.

Artigos	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Total
ENANPAD	1	3	7	1	4	6	6	10	12	6	21	77
RAUSP	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
RAE	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	1	3
RAC	0	1	0	0	2	1	1	0	0	0	1	6
Total	2	4	9	1	6	7	7	10	12	6	23	87

Fonte: Elaborada pelos autores.

Observa-se que, em termos quantitativos e de amplitude de pesquisas, os artigos do Enanpad caracterizam-se como fonte relevante de publicação em Administração. É importante assinalar que, no período de 2000 a 2010, algumas modificações foram realizadas nas áreas temáticas e o número de artigos teve um crescimento substancial. No ano de 2000, o Enanpad apresentava 10 áreas temáticas que, juntas, publicaram 324 artigos. Em 2008, ano de maior número de artigos apresentados no congresso, diversos desdobramentos e mudanças fizeram com que as 33 áreas publicassem 1075 artigos. Tal trajetória e configuração das áreas no Enanpad demonstra um movimento de especialização e busca de atualização da produção acadêmica à velocidade dos acontecimentos no contexto organizacional e de pesquisa. Ademais, esse dado parece indicar também o possível impacto do aumento de cursos de mestrado e doutorado no Brasil, decorrente da expansão do ensino superior e da abertura da CAPES em relação ao mestrado profissional.

As principais áreas de publicação no Enanpad sobre o tema desempenho foram, respectivamente, Estratégia em Organizações, Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho, Estudos Organizacionais, Administração Pública e Gestão Social e Contabilidade. Essas áreas, juntas, corresponderam a aproximadamente 81% das publicações totais encontradas na pesquisa (N=332). Contudo, observou-se que a área de Estratégia em Organizações tem diminuído suas publicações desde 2006, ano em que a publicação em desempenho no Enanpad e nas revistas pesquisadas começou a apresentar tendência ao decréscimo.

Outro dado importante se refere às publicações em 2005, quando foram publicados 48 artigos sobre desempenho no Enanpad, sendo 40 oriundos das áreas de: Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho (N=15), Estratégia em Organizações (N=13) e Estudos Organizacionais (N=12). Cabe salientar que os

artigos nessa última área foram predominantemente em comportamento organizacional. Ressalta-se que, na área de Contabilidade, os artigos versavam sobre Mensuração, em Marketing, relacionavam-se ao tema da tomada de decisão e em Finanças focavam a remuneração de executivos. Nas revistas especializadas pesquisadas, a área de publicação em que se concentraram os artigos publicados foi a de recursos humanos.

Em carreira, 67% dos artigos do Enanpad analisados se concentraram nas áreas de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho (N=43), sendo 13 artigos publicados em 2010, e de Estudos Organizacionais (N=15). Outras áreas do congresso com artigos em carreira no período foram: Administração Pública e Gestão Social (N=10); Ensino e Pesquisa em Administração e Contabilidade (N=6); e Estratégia em Organizações (N=3). Nas revistas especializadas pesquisadas, constatou-se a concentração dos artigos publicados nas áreas de recursos humanos e organizações. Vale destacar ainda que, diferentemente dos artigos em desempenho, o ano de 2010 foi especialmente profícuo para publicações em carreira, parecendo caracterizar um indicativo de aumento na produção acadêmica sobre o tema.

4.2 Autoria e instituições de pesquisa nos trabalhos sobre desempenho e carreira

Foram analisadas as instituições dos primeiros autores nos artigos em desempenho e carreira para verificar as origens institucionais dos artigos selecionados no presente estudo. Nenhum autor se destacou nas publicações sobre o tema. As tabelas 3 e 4 apresentam as frequências de publicação por instituições de pesquisa em relação a desempenho e carreira, respectivamente. Em desempenho, constatou-se que nove instituições representam 52% das publicações totais no período, cabendo destaque para UnB e USP.

Tabela 3. Distribuição de artigos sobre desempenho por instituição do primeiro autor

Instituições	UnB	USP	Mackenzie	FGV/SP	UFMG	UFRGS	UFPE	FGV/RJ	UFBA	TOTAL	
2000	2	2	1	2	3	1	2	2	0	15	3,6%
2001	5	1	4	1	1	0	2	1	1	16	3,9%
2002	5	1	3	2	1	4	1	1	1	19	4,6%
2003	3	7	3	4	0	2	5	2	1	27	6,6%
2004	3	6	3	5	5	4	3	3	1	33	8,0%
2005	5	2	2	2	1	0	1	1	2	16	3,9%
2006	5	4	7	1	4	1	1	2	2	27	6,6%
2007	4	5	1	1	3	3	0	1	1	19	4,6%
2008	3	5	0	4	2	2	0	2	0	18	4,4%
2009	0	4	2	0	0	1	3	0	2	12	2,9%
2010	4	1	1	0	2	1	0	0	2	11	2,7%
Total	39	38	27	22	22	19	18	15	13	213	52%

Fonte: Elaborada pelos autores.

Conforme demonstrado na Tabela 4, na temática carreira, constata-se que oito instituições representam 63% das publicações totais no período, cabendo destaque para USP. Enquanto em desempenho, as publicações se distribuíram em instituições geograficamente mais diversificadas, observa-se a concentração dos estudos em carreira no Sudeste do país, tendo como única representante do nordeste a UFBA.

Tabela 4. Distribuição de artigos sobre carreira por instituição do primeiro autor

Instituições	USP	UFMG	UFBA	PUC/MG	FGV/SP	PUC/SP	PUC/RJ	UFRJ	Total	
2000	0	0	1	0	1	0	0	0	2	4%
2001	0	0	0	0	1	0	0	0	1	2%
2002	2	1	1	1	0	0	1	0	6	11%
2003	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
2004	1	2	0	1	0	0	0	1	5	9%
2005	1	1	1	0	1	0	0	0	4	7%
2006	0	1	1	1	0	0	1	0	4	7%
2007	1	1	2	2	1	0	0	1	8	15%
2008	3	0	1	0	1	1	2	1	9	16%
2009	2	0	0	1	0	1	0	0	4	7%
2010	3	3	2	1	0	2	0	1	12	22%
Total	13	9	9	7	5	4	4	4	55	63%

Fonte: elaborada pelos autores.

4.3 O contexto da pesquisa nos artigos investigados

A análise do contexto de pesquisa quanto aos objetivos e local investigado demonstrou tal diversidade nos estudos em carreira e desempenho que não foi possível considerar seus dados de forma conjunta.

Em relação à abordagem de pesquisa adotada nos artigos da amostra, foi possível observar diferenças significativas nos estudos em desempenho e em carreira. A Tabela 5 sintetiza a abordagem de pesquisa nesses estudos. No que diz respeito às pesquisas em desempenho, verifica-se que a maioria é de origem quantitativa. É interessante notar que, diferentemente da observação de Tonelli et al. (2003) sobre a prevalência da abordagem qualitativa nas pesquisas em Gestão de Pessoas, no recorte de literatura e de período delimitado no presente estudo, a prevalência da abordagem quantitativa emergiu para o tema desempenho nos artigos em que sua mensuração era o objetivo do estudo. Na abordagem adotada nos artigos sobre carreira, foi possível observar equilíbrio entre as pesquisas qualitativas e quantitativas, sendo que os artigos teóricos tiveram menor representatividade, conforme demonstra a Tabela 5. Faz-se necessário considerar, entretanto, que dos 10 artigos pesquisados nas revistas, sete utilizaram abordagem quantitativa.

Tabela 5. Abordagem de pesquisa em desempenho e carreira

Total de artigos encontrados em desempenho	RAE	RAUSP	RAC	Enanpad	TOTAL	
	11	14	11	373	411	
TIPO DE PESQUISA						%
Qualitativo	4	3	2	116	125	30%
Quantitativo	7	5	9	166	187	45%
Qualitativo/Quantitativo	0	2	2	44	48	12%
Artigo teórico	0	4	0	45	49	12%
Total de artigos encontrados em carreira	RAE	RAUSP	RAC	Enanpad	TOTAL	
	3	1	6	77	87	
TIPO DE PESQUISA						%
Qualitativo	1	0	1	33	35	40%
Quantitativo	1	1	5	28	35	40%
Qualitativo/Quantitativo	1	0	0	7	8	9%
Artigo teórico	0	0	0	8	8	9%

Fonte: Elaborada pelos autores

4.4 Questões norteadoras para análise dos dados

A primeira questão postulada diz respeito ao modo como os autores conceituam desempenho e carreira em seus artigos. No que diz respeito a desempenho, observou-se que somente 20 artigos continham uma definição objetiva do termo, que em geral estava relacionada à definição operacional do que se pretendia mensurar no estudo. Exemplos desse tipo de definição seriam: “integração de realizações esperadas [...] e comportamentos a ela relacionados” (Flauzino; Milani, 2000, p.81); “eficiência relativa de unidades produtivas” (Lorenzetti, Lopes; Lima, 2004, p.4) ou “associado à consecução de resultados [...], expressa ideia de ação para alcance de objetivos, passível de julgamentos em termos de adequação eficiência e eficácia” (Brandão, Borges-Andrade; Guimarães, 2010, p.3). As definições teóricas nos artigos pesquisados envolvem elementos relacionados a competências, comportamento, efetividade (alcance de objetivos), eficiência e eficácia. Um exemplo seria:

No conceito de desempenho adotado pelos autores prevalece a ideia de eficácia ou eficiência. Interessante notar que a maioria dos artigos não apresentou qualquer definição conceitual, inclusive aqueles que objetivaram o desenvolvimento teórico do tema desempenho. Tal afirmação pode ser ratificada pelo fato de que dentre os 49 artigos teóricos, apenas um se preocupou com sua conceituação (Leopoldino; Loiola, 2010). Chama a atenção o fato de que grande parte dos pesquisadores se preocupou em definir e diferenciar criteriosamente “avaliação de desempenho” e “gestão de desempenho”; fazendo-o, porém, de forma independente ao conceito de desempenho. O termo “desempenho” foi comumente aplicado como sinônimo de seus indicadores, gerando um caráter tautológico na definição.

Em relação à conceituação de carreira nos artigos pesquisados, foi possível constatar que 17 artigos não apresentaram definição específica para o termo. Dentre as definições encontradas, verificou-se preocupação por parte dos pesquisadores em desenvolver teoricamente o conceito, apresentando desdobramentos da temática, como nas definições de entrincheiramento, carreira proteana, carreira sem fronteiras, entre outros. Um exemplo seria designação do termo carreira na ideia inicial de ‘corrida competitiva’ para sua transformação na ideia de trajetória, contendo a noção de progressão de um indivíduo através da vida ou a noção de desenvolvimento através de um percurso (Kilimnik, Castilho; SantAnna, 2004).

A segunda questão norteadora visou investigar os níveis de análise em carreira e desempenho nos artigos pesquisados. A Tabela 6 apresenta uma síntese da frequência desses resultados nas publicações investigadas. Nos estudos em desempenho, foi possível verificar que nas revistas especializadas há equilíbrio entre os artigos que analisam a temática a partir da ótica do desempenho organizacional ou na perspectiva do desempenho das pessoas (seja no nível individual ou coletivo/grupal). Se considerarmos os dados do Enanpad, porém, a análise no nível organizacional se sobrepõe. Outro aspecto significativo diz respeito ao fato de que, no Enanpad, 33 dos 35 artigos que consideraram ambos os níveis na análise foram publicados a partir de 2005. Esse dado parece sugerir um direcionamento diferenciado das investigações em busca de análises de maior complexidade para o tema.

Em se tratando dos níveis de análise da carreira, observa-se a preponderância do tratamento desta no nível das pessoas (individual e coletivo). Deve-se salientar, porém, que seis dos oito artigos sobre carreira no nível organizacional foram publicados nos anos de 2007, 2008 e 2010. Foi constatado que o tema carreira é predominantemente analisado a partir de assuntos relativos a pessoas no nível individual por intermédio dos subtemas entrincheiramento, valores pessoais, gênero, vida pessoal e profissional, apren-

dizagem individual, gestão de competências e comprometimento.

Na dimensão organizacional, carreira é mencionada mais efetivamente quando está sendo analisada juntamente ao nível das pessoas. Tal fato corrobora os estudos de Oltramari (2008) e Lemos (2006), indicando que a gestão de si ou a individualização da conquista do emprego são os temas de pauta nas recentes discussões sobre carreira. Ainda na dimensão organizacional, cabe ressaltar que os temas relacionados com a carreira correspondem à Treinamento e Desenvolvimento, Planejamento e Gestão Estratégica de Recursos Humanos, Seleção de Pessoas e Cargos e Salários.

Verificou-se, ainda, uma tendência no emprego de sinônimos para os estudos sobre carreira, especialmente no nível individual, tais como: empregabilidade, autoemprego e empreendedorismo individual. Torna-se interessante pensar que as ideias que esses sinônimos carregam associam-se à tendência nos estudos recentes em responsabilizar o trabalhador por sua carreira. Tal fato já é observado em pesquisas realizadas junto a revistas de negócios, como, por exemplo, no caso da Você S/A (Eccel, Grisci; Tonon, 2010; Flach, Grisci, Silva; Manfredini, 2008) que indicam como tal mídia se utiliza de determinados discursos para a construção da imagem de trabalhadores “empreendedores”, além de difundirem modelos e ideais de conduta apropriados às exigências das empresas contemporâneas.

Tabela 6. Níveis de análise em desempenho e carreira

	RAE	RAUSP	RAC	Enanpad	TOTAL	
NÍVEL DE ANÁLISE DO DESEMPENHO						%
Organizacional	3	9	4	219	235	57%
Relativos às pessoas (individual e coletivo)	3	5	7	119	134	33%
Ambos	5	0	2	35	42	10%
NÍVEL DE ANÁLISE DE CARREIRA						
Organizacional	0	0	0	8	8	7%
Relativos às pessoas (individual e coletivo)	2	0	6	61	69	79%
Ambos	1	1	0	10	12	14%

Fonte: Elaborada pelos autores.

A terceira questão norteadora da presente pesquisa procurou analisar os temas correlatos em desempenho e carreira. Para fins de análise dos artigos selecionados sobre desempenho, os temas desenvolvidos pelos pesquisadores foram agrupados. O critério para inserção num grupo de temas foi determinado por sua similaridade reconhecida na literatura, respeitando-se o encaminhamento dado pelo autor. Em comportamento organizacional, por exemplo, foram agrupadas temáticas como liderança, motivação e satisfação, dentre outras. A Tabela 7 apresenta os grupos temáticos e a frequência com que foram observados na amostra. Há de se considerar que um artigo pode contemplar mais de um tema, sendo, portanto, enquadrado em duas áreas temáticas.

Tabela 7. Grupos de temas relacionados nos artigos sobre desempenho

GRUPOS DE TEMAS CORRELATOS			
Mensuração	86	Responsabilidade social/Sustentabilidade	8
Estratégia e Competitividade	85	Relações de Trabalho	8
Gestão	85	Empreendedorismo	8
Aprendizagem e Treinamento	42	Inovação e Inteligência de negócios	7
Competências	40	Ética	4
Gestão de Pessoas	29	Trabalho em Equipe	4
Comportamento Organizacional	17	Gênero	3
Cultura e Clima Organizacional	17	Cooperação interorganizacional	3
Tomada de decisão	13	Internacionalização	2
Remuneração	13	Poder	2
Qualidade de vida e Saúde ocupacional	18	Espiritualidade	1
Comprometimento Organizacional	10	Reputação corporativa	1
Carreira	10	Trabalho prisional	1

Fonte: elaborada pelos autores.

Os seis principais grupos de temas correlatos são os mesmos tanto dentre os trabalhos publicados no Enanpad, quanto àqueles publicados nas revistas. O principal grupo temático refere-se à Mensuração, que engloba trabalhos relativos aos sistemas de avaliação de desempenho e ferramentas, tais como Avaliação 360° e Balanced Scorecard. Foi possível constatar, que a frequência das questões relacionadas às práticas mensuração aparece em maior volume tanto nos anais do Enanpad, quanto nas revistas. Esse dado parece corroborar os achados de Tonetti et al. (2003) acerca da tendência de publicações com maior foco nas ferramentas de gestão de desempenho nos anos 2000. Observou-se que trabalhos relativos à mensuração e ferramentas de avaliação de desempenho foram publicados em todos os anos da pesquisa realizada. Chama atenção, em relação à publicação nas revistas, o fato de serem encontrados artigos relacionados à mensuração em pelo menos uma das revistas durante o período pesquisado. Por outro lado, remuneração, competências, aprendizagem e treinamento apresentaram uma leve tendência de crescimento em sua correlação nos estudos sobre desempenho. Em relação ao tema competência, destaca-se que este supera gestão de pessoas em frequência de publicação.

Alguns temas apresentam-se como pouco frequentes nos estudos em desempenho, como é o caso de Poder ou mesmo Internacionalização. Há de se considerar, entretanto, que Mensuração, Estratégia e Competitividade, apesar de serem os temas mais frequentes em relação aos estudos sobre desempenho, apresentaram tendência de queda na publicação nos últimos anos. Tal fato parece sugerir que a relação desses temas com desempenho pode estar saindo do foco de interesse dos pesquisadores.

Do mesmo modo, os temas correlatos à carreira foram agrupados por similaridade. Vale destacar que, diferentemente dos artigos em desempenho, o ano de 2010 foi especialmente profícuo para publicações sobre carreira. Conforme demonstra a Tabela 8, apresentada a seguir, Gestão de Carreira correspondeu ao principal grupo temático encontrado nos artigos. Cabe destacar que Gestão de Carreira teve em seu agrupamento como subtema de maior representatividade a ‘Autogestão da Carreira’ que, nos últimos anos, obteve maior número de publicações do que os demais subtemas desse grupo. Em se tratando especificamente das revistas, todavia, foi possível constatar a presença de cinco temas correlatos: Comprometimento Organizacional, Empreendedorismo, Treinamento e Desenvolvimento, Empregabilidade e Características

do Indivíduo.

Tabela 8. Grupos de temas relacionados nos artigos sobre carreira.

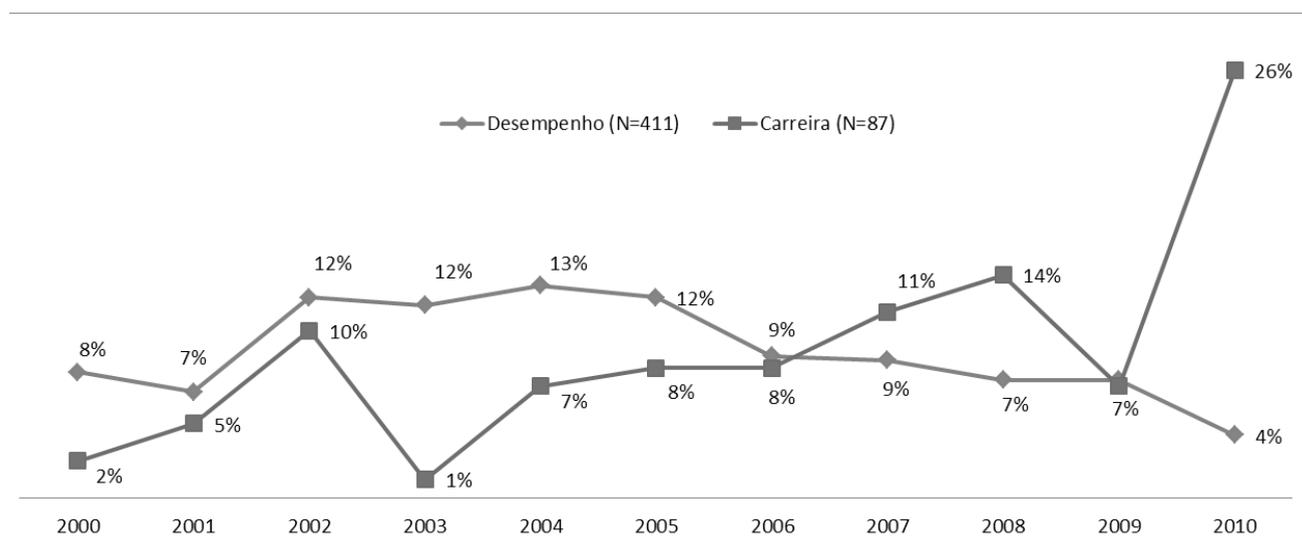
GRUPOS DE TEMAS CORRELATOS			
Gestão de carreira	34	Aprendizagem e Treinamento	7
Gestão de pessoas	17	Relações de trabalho	6
Comprometimento	15	Relações afetivas e sociais	5
Vida pessoal e vida profissional	9	Competências	4
Empreendedorismo	9	Entrada no mercado de trabalho	4
Características do indivíduo	8	Satisfação no trabalho	4
Remuneração	7	Gênero	4

Fonte: Elaborada pelos autores.

Por fim, a quarta e última questão norteadora teve como objetivo identificar e descrever as relações entre desempenho e carreira presentes na literatura. A proposição inicial da pesquisa partia do princípio de que as temáticas carreira e desempenho nas organizações apareceriam, de algum modo, relacionadas nas publicações científicas em Administração no Brasil. Entretanto, foi possível constatar que tal correlação não aparece com grande frequência nos artigos pesquisados. Observou-se que três instituições aparecem como as que apresentaram maior número de publicações em ambas as temáticas: USP (13 sobre carreira e 38 sobre desempenho); UFMG (9 sobre carreira e 22 sobre desempenho) e FGV/SP (5 sobre carreira e 22 sobre desempenho). Apesar do destaque das instituições, esse dado não parece indicar que as temáticas estejam sendo trabalhadas de forma correlacionada entre os pesquisadores.

Outro dado interessante diz respeito à tendência em relação ao número de publicações no período pesquisado. Conforme a Figura 2, apresentada a seguir, observa-se que a temática carreira apresenta crescimento ascendente, iniciado em 2004. Enquanto o tema desempenho, após período de certa estabilidade entre o período de 2002 a 2005 na proporção de artigos, começa a apresentar declínio em relação ao número de publicações, tendo seu menor índice no ano de 2010.

Figura 2. Comparativo da produção acadêmica nas temáticas no período.



Dentre os artigos encontrados na pesquisa, foi possível verificar que 98 sobre desempenho envolviam de algum modo o tema carreira, todavia, do total, 58 apenas citavam, 34 relacionavam indiretamente e apenas seis envolviam diretamente as temáticas. Por outro lado, foram encontrados 15 artigos sobre carreira, sendo que seis envolviam diretamente elementos sobre desempenho. De um total de 106 artigos relacionados direta ou indiretamente às duas temáticas, apenas sete foram publicados nas revistas. Há de se salientar, todavia, que os seis artigos encontrados que tratavam diretamente sobre os dois temas foram publicados no Enanpad, não tendo sido encontrado qualquer artigo que relacionasse as duas temáticas nas revistas pesquisadas.

Para maior aprofundamento desses dados, foram realizadas considerações de ordem qualitativa acerca dos artigos que apresentaram relações entre os temas carreiras e desempenho. Desse modo, os seis artigos encontrados serão apresentados na sequência as suas ideias principais contempladas pelos autores. De modo geral, em relação aos artigos identificados, foi possível perceber que os seis apresentaram abordagem teórico/empírica, sendo que dois deles realizaram suas pesquisas junto à instituições privadas na área de desenvolvimento de Tecnologia da Informação, um analisou uma empresa pública de economia mista e três demonstraram a ligação entre carreira e desempenho do setor público.

Dentre os artigos que investigaram o setor privado, cabe destacar a pesquisa de Schible, Bastos e Rodrigues (2007) contemplando uma ampla discussão acerca do desempenho, comprometimento e entrenchamento. Ainda em relação ao setor de tecnologia, Scheible e Bastos (2005) desenvolvem pesquisa investigando se as práticas de gestão são capazes de mediar a relação entre desempenho e comprometimento. De modo geral, os resultados apontaram para o fato de que quanto maior o comprometimento com a organização e com a carreira, melhor o desempenho. Em relação à pesquisa realizada junto à empresa de economia mista, Freitas (2002, p. 1) aborda elementos relacionados à carreira a partir do conceito de trilhas, “[...] conceituadas como caminhos alternativos e flexíveis para o desenvolvimento pessoal e profissional”. Segundo a referida autora, desempenho corresponde a um dos elementos orientadores para a ‘construção da trilha’, sendo que a adoção desse sistema de gestão é capaz de contribuir para a alavancagem do desempenho.

Quanto ao setor público, Valadares, Emmendoerfer, Silva e Soares (2010) desenvolvem pesquisa baseada na verificação das contribuições do empreendedor público no estado de Minas Gerais. Os autores destacam que elementos como a meritocracia e o foco nos resultados (desempenho), passam a ser elementos fundamentais para a valorização das carreiras públicas de alto nível. Ainda foi possível verificar que dois outros artigos sobre o setor público realizaram proposições em relação aos planos de carreira (cargos e salários) dos servidores. Rodrigues, Maciel, Silva, Rodrigues e Vilela (2007) propõem a adoção da Análise Funcional (contemplando fatores de desempenho) em relação ao plano de cargos, salários e carreiras de uma prefeitura do interior de Minas Gerais. Nogueira, Oliveira e Pinto (2007), propõem uma análise acerca da meritocracia em relação ao plano de cargos e carreiras do Poder Judiciário do Ceará, criticando o fato de que o plano de carreira a ser aprovado na época não contemplava, na avaliação de desempenho, fatores relativos à produtividade e competência profissional.

Em suma, chama a atenção o fato de apenas dois artigos investigarem o setor privado e ambos contemplarem semelhante área de atuação, todavia há de se ponderar que os principais autores são também os mesmos. Além disso, o fato dos demais artigos, de algum modo, contemplarem as temáticas e carreira

envolvendo o setor público (mesmo que um dos estudos tenha sido realizado em empresa de economia mista), sugerem uma maior preocupação deste com relação à adoção de elementos relativos à administração pública gerencial, ou ainda se deve ao fato de que a obrigação legal pelos planos de cargos e salários demandem maiores prescrições e, de certo modo, maior imparcialidade no que tange os elementos relativos às informações públicas.

5 Considerações Finais

De modo geral, a pesquisa realizada se propôs a investigar a produção acadêmica em carreira e desempenho, isolada e conjuntamente, com objetivo de verificar como são trabalhadas pelos autores e que tipo de relação tem sido observado entre essas categorias de estudo nas publicações representativas da área. Através da realização de uma pesquisa quantitativa promovida junto a três revistas e aos Anais do Enanpad, entre os anos de 2000 a 2010, foi possível traçar um panorama das temáticas propostas e o seu desenvolvimento na literatura especializada.

A proposição inicial de que haveria significativa relação entre os temas desempenho e carreira não se confirmou totalmente. Duas constatações contribuem para o seu enfraquecimento, configurando um quadro diferenciado do esperado: o fato de que os pesquisadores que publicaram artigos sobre desempenho e carreira o fizeram correlacionando-os com temáticas diversas entre si e a realização, por parte destes, das análises contemplando diferentes níveis (individual, coletivo e/ou organizacional) para o desenvolvimento de seus trabalhos. Dessa forma, considera-se que a carência de estudos que correlacionam desempenho e carreira parece advir das diferenças em suas trajetórias de pesquisa especialmente quanto a três aspectos:

(1) A natureza do processo de construção de teoria, na qual as pesquisas sobre carreira revelam maior preocupação em trabalhar a robustez conceitual da definição de carreira e sua evolução histórica, enquanto os estudos sobre desempenho se concentram na construção de ferramentas, processos e sistemas que se configurem mais eficazes ou eficientes do ponto de vista operacional;

(2) O foco da análise, no qual estudos sobre desempenho enfatizam o nível organizacional enquanto as investigações sobre carreira se concentram no nível individual de pesquisa;

(3) A desconsideração de carreira e desempenho como temas transversais pelos pesquisadores, apesar da maioria dos primeiros autores em desempenho e carreira serem das mesmas instituições, e estas se concentrarem numa única região do país. Além do fato de que tanto carreira como desempenho terem apresentado alta concentração de suas publicações nas áreas temáticas Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho e Estudos Organizacionais. Esses dados apontam para falta de integração entre temas que poderiam ser tratados de forma correlata, como desempenho e carreira. Ainda mais em se considerando a produção de literatura gerencial nessas áreas.

A não confirmação da proposição inicial, entretanto, não configura um enfraquecimento dos resultados da pesquisa. De certo modo, as contribuições desta mostram-se relevantes ao identificar temáticas que vêm sendo trabalhadas de forma correlata; o que, de certa forma, possibilita refletir acerca dos principais direcionamentos seguidos nos últimos anos. Considera-se, no entanto, que a principal contribuição

deste artigo concentra-se em direcionar maior atenção para a falta de integração temática das pesquisas conduzidas em Administração no Brasil, ao menos no que diz respeito à carreira e desempenho.

Nossa proposição inicial era sustentada no fato de que, de alguma maneira, os resultados encontrados na gestão de desempenho pudessem dar suporte para a gestão das carreiras. A falta de integração dessas temáticas pode se caracterizar por dois fatores: o baixo interesse acadêmico em relação a tal integração ou à falta de atenção que as organizações têm despendido em relação à vinculação do desempenho à carreira do trabalhador. Desse modo, fica aqui a sugestão de futuras pesquisas que possam contemplar essa temática. Além disso, sugere-se que novas pesquisas sejam realizadas sobre essas temáticas, modificando os critérios limitadores e ampliando o universo de revistas especializadas em que pese as revistas de Administração Pública (RAP) e Organização e Sociedade (O&S), visto que as áreas que mais se destacaram em ambas temáticas foram Administração Pública e Gestão Social, bem como Estudos Organizacionais.

REFERÊNCIAS

- ARKADER, R. Pesquisa científica em gerência em operações no Brasil. **RAE**, 43(1), pp.70-80, 2003.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Ed. 70, 1979.
- BARUCH, Yehuda. Career development in organizations and beyond: balancing traditional and contemporary viewpoints. **Human Resource Management Review**, v. 16, pp. 125-138, 2006.
- BAUMAN, Zygmunt. **Vida Líquida**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2007.
- Becker, B. E, Huselid, M. A.& Ulrich, D. **Gestão estratégica de pessoas com scorecard**: Interligando pessoas, estratégias e performance. São Paulo: Campos, 2001.
- BERTERO, C.O.; KEINERT, T.M.M. Evolução da análise organizacional no Brasil (1961-93). **RAE**, 34(3), pp.81-90, 1994.
- BORGES-ANDRADE, J. E., OLIVEIRA-SOUZA, C. M., PILATI, R., NONATO, A. J., SILVINO, A. M. D.; GAMA, A. L. G. **Pesquisa em comportamento organizacional no Brasil**. Anais do XXVI Congresso Interamericano de Psicologia. São Paulo, SP, Brasil, 1997.
- BRANDÃO, H.P., BORGES-ANDRADE, J.E., GUIMARÃES, T.A. **Desempenho organizacional e suas relações com competências gerenciais, suporte organizacional e treinamento**. Anais do XXXIV Encontro da ANPAD, Rio de Janeiro, RJ, Brasil, 2010.
- BRISCOE, Jon; HALL, Douglas. The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and Implications. **Journal of Vocational Behavior**, v. 69, pp. 4-18, 2006.
- BRISCOE, Jon, HALL, Douglas; DEMUTH, Frautschy. Protean and boundary less careers: an empirical exploration. **Journal of Vocational Behavior**, v. 69, pp. 30-47, 2006.
- CALDAS, M. P.; TINOCO, T. (2004). Pesquisa em gestão de RH nos anos 1990: Um estudo bibliométrico. **RAE**, 44(3), pp.100-114, 2004.
- CALDAS, M., TONELLI, M. J.; LACOMBE, B. **Espelho, espelho meu**: meta-estudo da produção científica em Recursos Humanos nos ENANPADs da década de 90. Anais do XXVI Encontro da ANPAD, Salvador, BA, Brasil, 2002.
- CARVALHO, J.L.F.S., CARVALHO, M.P.F.S.; SANTOS, L.C. **Novas Bonecas Feitas de Velhos Retalhos**. Anais do XXVI Encontro da ANPAD, Salvador, BA, Brasil, 2002.
- CHANLAT, Jean François. Quais carreiras e para qual sociedade (I)? **Revista de Administração de Empresas**, v. 35, n.6, pp. 67-75, nov.-dez, 1995.
- ECCEL, C. S., GRISCI, C. L. I.; TONON, L. Representações do corpo em uma revista de negócios. **Psicologia e Sociedade**, Florianópolis, v. 22, n. 2, Maio./Ago, 2010.
- DEFFILIPI, R., ARTHUR, M. (1994). The boundary less career: a Competency-Based Perspective. **Journal of Organizational Behavior**, v. 15, pp. 307-324, 1994.

- Dutra, J. S. **Administração de Carreiras**. São Paulo: Atlas, 2006.
- FLACH, L., GRISCI, C. L. I., SILVA, F. M.; MANFREDINI, V. Sofrimento Psíquico no Trabalho Contemporâneo: analisando uma revista de negócios. **Psicologia e Sociedade**, Florianópolis, v.21, n.2, Maio/Ago, 2008.
- FLAUZINO, D. P., MILANI, I. Auditoria do desempenho em laboratório de análises clínicas. **Revista de Administração da Universidade de São Paulo**, 35 (3), p.81-89, 2000.
- FREITAS, I.A. (2002). **Trilhas de Desenvolvimento Profissional**. Anais do XXVI Encontro da ANPAD, Salvador, BA, Brasil, 2002.
- Hall, Douglas. Protean careers of the 21st century. **Academy of Management Executive**, v.10, n.4, pp.8-16, Nov, 1996.
- HOPPEN, N. Sistemas de informação: Uma análise dos artigos científicos dos anos 90. **RAC**, 2(3), pp.151-177, 1998.
- GAULEJAC, Vincent. **Gestão como doença social**. São Paulo: Idéias e Letras, 2007.
- GONTIJO, M.C.L.; MELO, M.C.O.L **Encontros e Desencontros ao Longo do Processo de Socialização Organizacional de Profissionais Contratados** por Meio de Programas de Trainees. Anais do XXIX Encontro da ANPAD, Brasília, DF, Brasil, 2005.
- HOPPEN, N.; MEIRELLES, F. S. Sistemas de informação: Um panorama da pesquisa científica entre 1990 a 2003. **RAE**, 45(1), pp.24-35. 2005.
- INKSON, Kerr. Images of career: nine key metaphors. **Journal of Vocational Behavior**, n. 65, pp. 96-111, 2004.
- KILIMNIK, Z.M.. CASTILHO, I.V., SANTANNA, A.S. **Carreiras em transformação**: Um estudo de trajetórias, âncoras e metáforas de carreira em associação à representações de competências profissionais. Anais do XXVIII Encontro da ANPAD, Curitiba, PR, Brasil, 2004.
- LEAL, R. P.C., OLIVEIRA, J.; SOLURI, A. F. Perfil da pesquisa em finanças no Brasil. **RAE**, 43 (1), pp.91-104, 2003.
- LEMOS, A. H. C. Empregabilidade e Individualização da conquista do emprego. In: Balassiano, M.; Costa, Isabel S. A. **Gestão de carreiras: dilemas e perspectivas**. São Paulo: Atlas, 2006.
- LEOPOLDINO, C.B., LOIOLA, E. **Desempenho organizacional e aprendizagem organizacional**: o que podemos aprender sobre essa relação? Anais do XXXVI Encontro da ANPAD, Rio de Janeiro, RJ, Brasil, 2010.
- LINDO, M.R., CARDOSO, P.M, RODRIGUES, M.E.; SANTOS, U.W.B. **Conflito Vida Pessoal vs. Vida Profissional**. Anais do XXVIII Encontro da ANPAD, Curitiba, PR, Brasil, 2004.
- LORENZETT, J.R, LOPES, A.L., LIMA, M.V.A. **Aplicação do método de pesquisa operacional (DEA)** na avaliação de desempenho de unidades produtivas para área de educação profissional. Anais do XXVIII Encontro da ANPAD, Curitiba, PR, Brasil, 2004.
- NOGUEIRA, J.M.M., OLIVEIRA, G.L.O.,; PINTO, F.R. **A Meritocracia no Setor Público**. Anais do

XXXI Encontro da ANPAD, Rio de Janeiro, RJ, Brasil, 2007.

OLTRAMARI, Andrea Poletto. Carreira: **Panorama de Artigos Sobre o Tema**. In: XXXII Encontro Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração, 2008, Anais XXXII Encontro da ANPAD, Rio de Janeiro, RJ, Brasil..., Rio de Janeiro: ANPAD, 2008.

OLIVEIRA, S. R.; RETOUR, D. **Estágios e inserção profissional**. Anais do XXXIV Encontro da ANPAD, Curitiba, PR, Brasil, 2010.

QUEIROZ, C., LEITE, C. **Elo de Gestão de Carreira**. São Paulo: DVS, 2011.

RODRIGUES, R.B., MACIEL, A.A.D., SILVA, N.C., RODRIGUES, J.M.; VILELA, B.F.R. **Aplicação da análise funcional na elaboração de plano de cargos, remuneração e carreira**. Anais do XXXI Encontro da ANPAD, Rio de Janeiro, RJ, Brasil, 2007.

SENNETT, Richard. **A cultura do novo capitalismo**. Rio de Janeiro: Record.

SCHEIBLE, A.C.F., BASTOS, A.V.B.; RODRIGUES, A.C.A. **Comprometimento e Enrincheiramento: Integrar ou Reconstruir? Uma Exploração das Relações entre estes Construtos à luz do Desempenho**. Anais do XXXI Encontro da ANPAD, Rio de Janeiro, RJ, Brasil, 2007.

SCHEIBLE, A.C.F.; BASTOS, A.V.B. **Comprometimento com a Carreira: Explorando o Conceito de Enrincheiramento**. Anais do XXX Encontro da ANPAD, Salvador, BA, Brasil, 2006.

SCHEIBLE, A.C.F.; BASTOS, A.V.B. **Práticas de Gestão Democrática como Mediador da Relação entre Comprometimento e Desempenho**. Anais do XXIX Encontro da ANPAD, Brasília, DF, Brasil, 2005.

TANURE, Betania; CARVALHO Neto, Antonio; ANDRADE, Juliana. **Executivos: sucesso e (in)felicidade**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007.

TONELLI, M. J., CALDAS, M. P., LACOMBE, B. M. B.; TINOCO, T. Produção acadêmica em Recursos Humanos. **RAE**, 43(1), pp.105-122, 2003.

VALADARES. J.L, EMMENDOERFER, M.L., SILVA, G.M.; SOARES, E.B.S. **Modernização da Administração Pública de Minas Gerais**. Anais do XXXIV Encontro da ANPAD, Rio de Janeiro, RJ, Brasil, 2010.

VAZQUEZ, A.C.; HUTZ, C.S. Avaliação de Desempenho em Organizações de Trabalho. In: Pereira, D. F.; Bandeira, D.R. **Aspectos práticos da avaliação psicológica nas organizações**. São Paulo: Vetor, pp.129-162, 2009.

VIEIRA, F. G. D. Narciso sem espelho: A publicação brasileira em marketing. **RAE**, 43(1), p.81-90, 2003.

Observação 1: Uma versão prévia deste artigo foi apresentada e publicada nos anais do Enanpad no ano de 2010.

Observação 2: Os autores agradecem os comentários e sugestões dos pareceristas da DESENVOLVE.