

## **A DIMINUIÇÃO DO TRABALHO COM CARTEIRA ASSINADA E AS NOVAS POSSIBILIDADES NA AUTOGESTÃO DE CARREIRAS: UM ESTUDO COM BASE EM ALUNOS DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DA FACULDADE DE SANTO ANTÔNIO DA PLATINA**

Leandro Martins de Assis<sup>1</sup>  
Lorena Fernandes Abrantes<sup>2</sup>

**Resumo:** Não é novidade para as pessoas afirmar que as formas de trabalho têm mudado nas últimas décadas. Logo, as causas são as mais variadas e percorrem desde à crise econômica evidenciada nos últimos anos no Brasil, o maior avanço tecnológico que influencia pontos importantes e tem como exemplos mais claros a inserção da robótica bem como o uso cada vez mais amplo da inteligência artificial, anda por novas formas de emprego e contratos de trabalho e ainda, de forma proposital, por pessoas que optam por não ter mais empregos considerados fixos, tradicionais e com carteira assinada tão comum e valorizada pela população brasileira, fundamentalmente, os que queriam se aposentar e buscavam como prioridade a estabilidade no emprego. Dessa forma, o que se pretende encontrar com este trabalho é o aprofundamento do conhecimento neste assunto contemporâneo e que começa a se expandir pelo país e chega até mesmo em cidades consideradas pequenas com até cinquenta mil habitantes e também evidenciar se os acadêmicos da FANORPI – Faculdade do Norte Pioneiro têm acesso a essas informações levantadas em grandes cidades e que, provavelmente, chegarão à região onde se encontra a instituição de ensino mencionada. Assim, como consequência desse fato, busca-se ainda mencionar aqui as habilidades necessárias para as pessoas se adaptarem a esse novo modelo de trabalho e que surge como um ponto de uma discussão visto a empregabilidade futura, fundamentalmente, dos jovens que estudam atualmente na FANORPI. Por fim, destaca-se que este artigo abrangerá primeiramente a coleta de dados para, posteriormente, organizá-los em gráficos, ou seja, realizar a fase da tabulação para a apresentação dos resultados.

**Palavras-chave:** Trabalho informal. Emprego fixo. Emprego.

### **1 INTRODUÇÃO**

Recentes pesquisas têm mostrado um dado em bastante crescimento no país: o aumento do trabalho informal entre os habitantes das mais variadas regiões do Brasil. Assim, pode-se concluir que há com essa afirmação uma possível diminuição de empregados trabalhando em regime formal, ou seja, menos pessoas exercendo profissionalmente sua atividade com o uso da tradicional carteira assinada a qual garante direitos como, o décimo terceiro salário, férias remuneradas e também, eventualmente, outras formas de benefícios.

Segundo Dalmazo, para reportagem da revista *Você S/A*, de julho de 2018, página 25 “[...] a informalidade é uma condição que vem crescendo gradualmente desde 2014 e chegou a bater 37% da força de trabalho no país”, alertando, dessa forma, para o declínio da existência de vagas formais de trabalho de forma paulatina nos últimos anos.

---

<sup>1</sup> Mestre em Administração de Empresas pela Universidade Metodista de Piracicaba – UNIMEP, Especialista em Gestão de Pessoas pela Universidade Estadual do Norte do Paraná - UENP, graduado em Administração de Empresas pela Faculdade de Santo Antônio da Platina – FANORPI.

<sup>2</sup> Estudante de Administração na FANORPI - Faculdade de Santo Antônio da Platina.

Assim, diante deste cenário, nota-se que por mais que a recessão econômica possa contribuir para evidenciar tal fato, pode se considerar que o aumento do trabalho informal deve persistir mesmo com uma melhora do fator financeiro no país.

Contudo, para assustar ainda mais a população trabalhadora, é possível evidenciar que o aumento do trabalho informal parece crescer mesmo para os mais escolarizados e que concluíram graduações e especializações até mesmo em instituições com renome a nível nacional. Assim, nota-se que a possibilidade do fim do trabalho com carteira assinada pode atingir até mesmo quem possui um bom grau de conhecimento e que tiveram boas formações acadêmicas.

Por fim, o que se pretende com este trabalho é evidenciar que adaptar-se ao novo contexto é essencial para poder manter a empregabilidade no mercado atual. As novas formas das carreiras, por mais que evidenciadas há alguns anos, nunca foram tão contemporâneas com a realidade do emprego do século XXI e será necessário que as pessoas repensem suas formas de conduzir o trabalho e, em alguns momentos, remanejar suas orientações e destinos na vida pessoal e profissional.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 Transição profissional**

A normalização do trabalho no Brasil é desde a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943. (BRASIL, 1943). Até os dias atuais, a legislação menciona que os empregadores devem registrar em documento oficial os trabalhadores formalmente em carteira assinada. Esse processo de formalização, garante ao trabalhador alguns benefícios presentes em lei além do salário, como a jornada máxima de trabalho semanal, férias, licença maternidade, aviso prévio, horas extra, entre outras garantias (HENLEY *et al.*, 2009) *apud* (PEREIRA *et al.*, 2018, p. 2).

Nas últimas décadas o mercado de trabalho brasileiro sofreu grandes transformações, a globalização de produtos e mercados, a crescente inserção da tecnologia da informação e comunicação, as mudanças nas estruturas organizacionais e comportamento dos consumidores e trabalhadores e a variação e crescente demanda de clientes, contribuíram para as grandes mudanças no mercado de trabalho. A terceirização, empreendedorismo, o home office, contratações temporárias e informalidade, entre outros, são exemplos do aparecimento de diferentes padrões de contratação e atuação nas atividades. As transformações demonstram a nova era dos mercados e uma nova postura dos profissionais da atualidade (SCALABRIN, 2008, p. 10).

De acordo com Mainiero e Sullivan (2006) *apud* (SCALABRIN, 2008, p. 9) na sociedade industrial o tempo era o centro das análises, como na chamada Administração Científica de Frederick Taylor, onde os trabalhadores eram pagos por horas, analisando detalhadamente o tempo e movimentos. Na economia atual, não são mais valorizados o conjunto de horas, os trabalhadores contribuem com seus talentos, ideias, criatividade, informações e soluções de negócios. Além de que, as produções dos trabalhadores independem do local que está sendo criado, e, em conjunto as novas tecnologias de comunicação, o trabalho a distância se torna uma realidade.

O trabalho tradicional estava atrelado a um modelo de estabilidade, os trabalhadores almejavam crescimento na carreira dentro das organizações, e que o emprego formalizado era entendido como sinônimo de trabalho, no entanto as atuais transformações exigem reconsiderar as carreiras e como o trabalho é desenvolvido (TOLFO, 2002).

Para Veloso *et al.* (2008, p. 2) em decorrência desta transformação “hoje trabalhar pode significar algo mais que ter um emprego, pois o fator segurança pode estar mais

relacionado a qualificações pessoais e a atitudes sobre a própria carreira que as possibilidades atreladas ao empregador”.

De acordo Vos e Soens (2008) *apud* (VELOSO, DUTRA, 2011 p. 836) a transição profissional que ocorre atualmente faz com que os trabalhadores tenham um autogerenciamento da carreira, e além do mais fazer escolhas que tenham um significado pessoal.

## 2.2 Carreira proteana

Com uma nova visão de carreira, Hall (1996) *apud* (ANDRADE *et al*, 2012 p. 60) o conceito de carreira proteana, onde a própria pessoa gerencia sua carreira e não mais a organização:

[...] consiste de todas as variadas experiências da pessoa em educação, treinamento, trabalho em várias organizações, mudanças no campo ocupacional, etc... As próprias escolhas pessoais de carreira e a busca por auto-realização da pessoa proteana são os elementos integrativos e unificadores em sua vida. O critério de sucesso é interno (sucesso psicológico), não externo. (HALL, 1996, p. 20)

Nessa nova visão, a carreira deve ser recriada de tempos em tempos e passa a ser coordenados pelas pessoas e não mais pelas organizações. A carreira proteana demanda que as empresas tenham uma gestão humanizada e flexível, considerando individualmente as necessidades e valores dos profissionais. Para os profissionais que buscam a carreira proteana cabem a eles a busca por constante aperfeiçoamento, conhecimento, autoconhecimento e a competência de se adaptar as diversas mudanças que o mercado passa (NEVES, 2012 *et al* p. 219).

Conforme Martins (2001) *apud* (ANDRADE, *et al* p. 60) a carreira proteana se baseia em critérios pessoais, onde integra todas as extensões e os papéis da pessoa, com o objetivo final de se obter o sucesso psicológico. A realização do indivíduo na carreira proteana é através dos sentimentos de orgulho, realização pessoal ou felicidade familiar, é um critério interno de cada pessoa. (HALL, 1996) *apud* (ANDRADE, 2009, *et al*, p. 63)

O indivíduo proteano é o dono da sua própria carreira, faz suas próprias escolhas, caracterizando os elementos importantes para sua vida. Esse novo modelo de carreira, faz com que as pessoas deixem as condições de estabilidade nas organizações, para se dedicarem em suas próprias carreiras (ANDRADE, 2009, p. 20).

No momento atual a carreira proteana está cada vez mais presente no mercado de trabalho, devido as constantes mudanças que estão ocorrendo, onde se tem novas formas de relacionamento entre as empresas e os funcionários, como trabalho temporário, consultoria, contratos profissionais, empreendedorismo, entre outros. Hall (2002 *apud* NEVES, 2012, *et al* p. 219).

## 2.3 Carreiras sem fronteiras

Estamos vivendo em uma economia global, a economia baseada na informação e no conhecimento, representadas por um funcionamento em rede, sem barreiras de tempo, distância e localização, com isso temos novos aspectos de organização do trabalho, sendo mais flexíveis e ajustáveis, com menos hierarquia, trabalho em equipe valorizado, habilidades técnicas e não técnicas e a autonomia individual (VAZ, 2002).

No Brasil o trabalho informal ganha importância a cada dia, é notório o aumento significativo de trabalhadores informais. A cada ano o número de trabalhadores que contribui para o instituto de previdência e que possui carteira assinada de trabalho vem diminuindo (MENEZES *et al.* 2004).

Da carreira tradicional estamos transferindo para o modelo de carreira sem fronteiras, segundo Arthur e Rousseau (1996 *apud* SILVA, 2012, *et al.* p. 6) a definição do profissional de carreira sem fronteiras é “alguém que é independente, em vez de dependente, dos arranjos tradicionais da carreira organizacional e que busca oportunidades que vão além de um único empregador”. A carreira sem fronteiras se torna diferente da tradicional em questão de ela não estar vinculadas a fronteiras de uma única organização, emprego, tarefa, região ou experiência (Bendassoli, 2009 *apud* SILVA, 2012, *et al.* p.6).

A constituição de uma carreira profissional reflete diretamente em outros ambientes da vida das pessoas. O mercado exige dedicação profissional e com tudo se eleva a preocupação com as escolhas que são feitas no campo profissional. Hoje trabalhar não exige diretamente ter um emprego fixo em alguma organização, diante do contexto atual, diversas formas de carreiras estão surgindo. As carreiras sem fronteiras surgem através das mudanças comportamentais dos trabalhadores, porém as empresas também estão se adaptando as necessidades de se manterem a frente no mercado de trabalho, com quadros de funcionários enxutos e flexíveis (VELOSO *et al.* 2008, p. 90).

O desenvolvimento de uma carreira sem fronteiras possibilita em que a pessoa expande as formas de prestações de serviços e sua atuação na comunidade, porém sem manter nenhum vínculo com alguma organização. O autoconhecimento e aprendizado contínuo são pontos importantes para a evolução profissional, estar atento às oportunidades e saber o que se deseja e onde se pretende chegar (LOUREIRO *et al.*, 2012, p. 137).

### 3 SOBRE A PESQUISA E METODOLOGIA ABORDADA

Para a elaboração deste artigo, utilizou-se de uma pesquisa de referencial bibliográfico com abordagem quantitativa. Segundo Flick (2009 p.122) “os dados pretendem medir ou coletar informação de maneira independente ou conjunta sobre os conceitos ou as variáveis a que se referem”. Assim, tal metodologia se fez necessária devido ao objetivo de expor a relevância em conhecer sobre o perfil do grupo entrevistado sobre o que pensam e avaliam sobre Gestão de Carreiras.

Ratifica-se ainda que o trabalho em questão irá demonstrar seus resultados por meio de uma abordagem correlacional entre os dois períodos citados por meio de gráficos. Uma tabela, separando os modelos de atendimentos dos assistidos por área, será exibida para demonstrar as opiniões das pessoas atendidas.

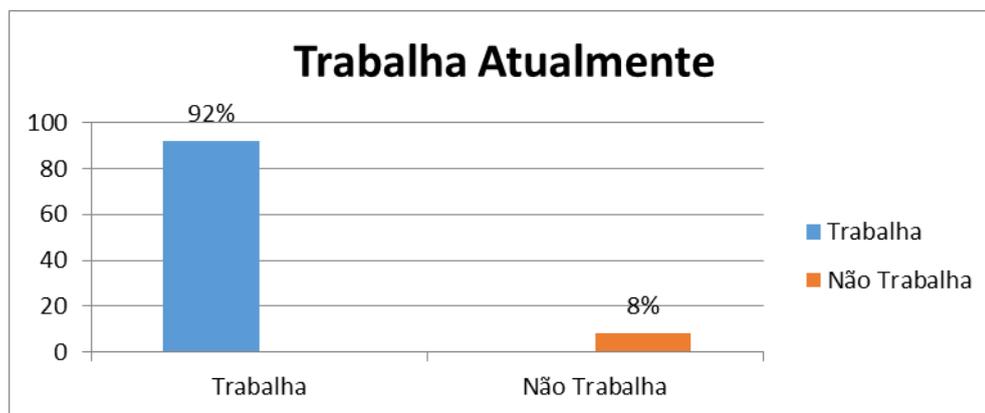
Ao todo foram entrevistados noventa e quatro alunos entre o primeiro e o quarto ano do curso de Administração da Universidade Brasil, campus FANORPI - Santo Antônio da Platina. O questionário foi constituído de 9 perguntas abertas e fechadas. A interpretação dos dados coletados será por meio de tabelas e gráficos. Sobre esse modelo Marconi e Lakatos (2002, p. 19) ratificam “com a construção de gráficos, tabelas, e com o cálculo de medidas com base em uma coleção de dados numéricos é possível compreender o comportamento da variável expressa no conjunto de dados sob análise.”

**Tabela 1 – Você trabalha atualmente?**

Emprego	Sim	Não
Respostas	86	8

Fonte: Elaborada pelos autores.

**Gráfico 1 – Você trabalha atualmente?**



Fonte: Elaborada pelos autores.

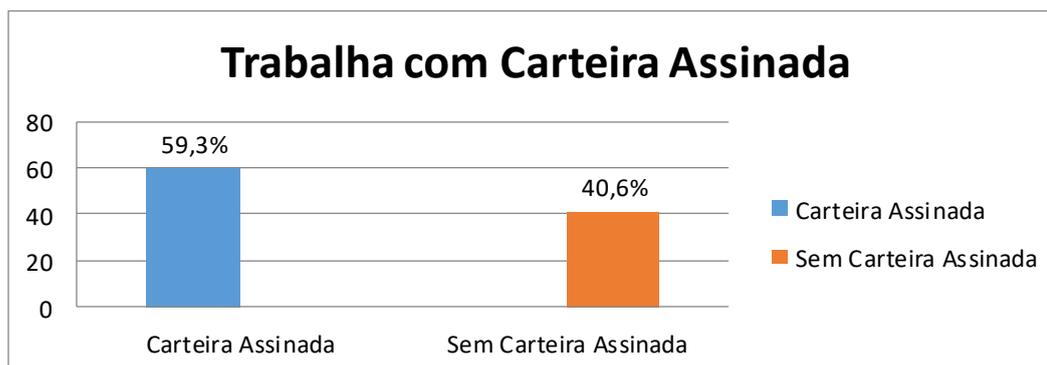
Percebe-se aqui que apenas 8% dos alunos do curso de Administrando não trabalham atualmente. Sustenta-se aqui ainda que seja de uma maneira formal, ou seja, com a legalidade da lei e normas do regime brasileiro, ou mesmo informal, sem registro em carteira, 92% deles exercem uma forma de trabalho.

**Tabela 2 – Você trabalha com carteira assinada?**

Trabalham com carteira assinada	Sim	Não
Respostas	55	39

Fonte: Elaborada pelos autores.

**Gráfico 2 – Você trabalha com carteira assinada?**



Fonte: Elaborada pelos autores.

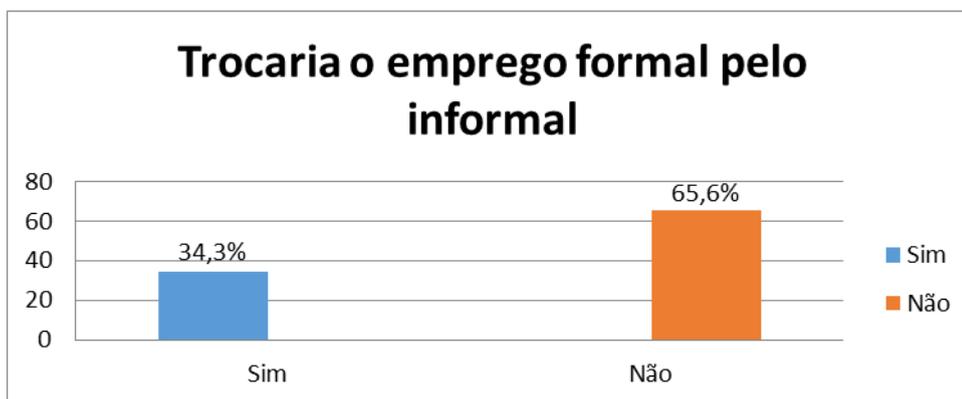
Ratifica-se um certo equilíbrio entre os que trabalham com carteira assinada e no regime formal ( 59%) e os que trabalham, todavia sem o registro conforme as normas do sistema ( 40%).

**Tabela 3 – Você trocaria seu emprego formal por um informal?**

Trocara o emprego formal pelo informal	Sim	Não
Respostas	32	62

Fonte: Elaborada pelos autores.

**Gráfico 3 – Você trocaria seu emprego formal por um informal?**



Fonte: Elaborada pelos autores.

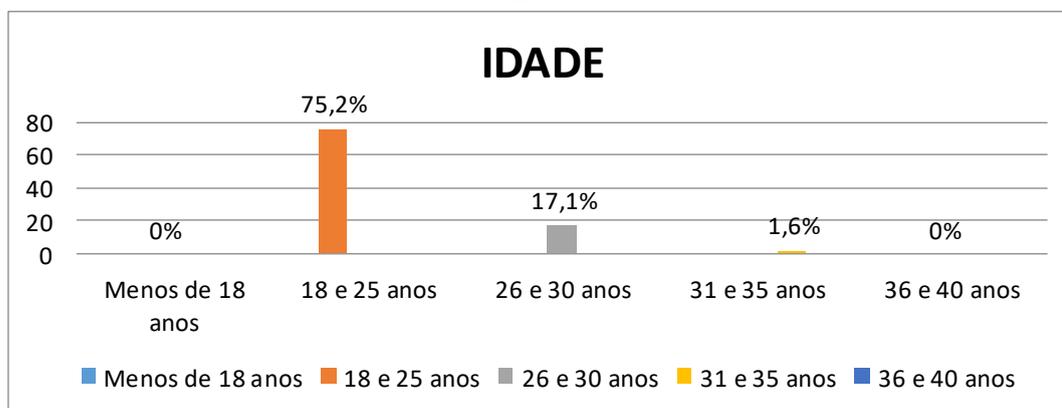
Faz-se necessário salientar que aproximadamente 34% dos entrevistados trocariam ou desejariam trabalhar de maneira não-fixa tendo mais flexibilidade quanto aos horários, salário e atividades administrativas, mesmo deixando de ter benefícios regidos por lei como décimo terceiro salário, férias remuneradas, etc. Todavia, percebe-se que a maioria (65%) ainda preferem o sistema de trabalho formal e que privilegia o trabalhador com todos os benefícios oferecidos pelas organizações e com um regime mais “engessado” e burocrático de trabalho.

**Tabela 4 – Qual a sua idade?**

Idade	Menos de 18	Entre 18 e 25	Entre 26 e 30	Entre 31 e 35	Entre 36 e 40	Acima de 41
Respostas	0	70	16	1	0	7

Fonte: Elaborada pelos autores.

**Gráfico 4 – Qual a sua idade?**



Fonte: Elaborada pelos autores.

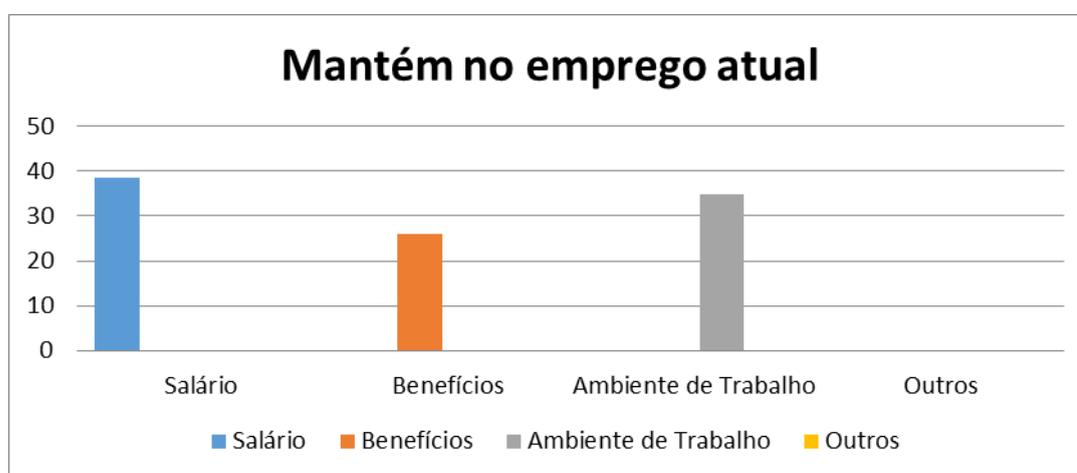
Ratifica-se aqui que mais de 75% dos alunos ouvidos pertencem à geração Z, ou seja, possuem entre dezoito e vinte e cinco anos. 17,1% tem acima de vinte e seis anos e 7,8% dos entrevistados têm mais de trinta anos. Assim, percebe-se uma representatividade bem jovem entre os frequentadores do curso de Administração da faculdade citada.

**Tabela 5 – O que te mantém no emprego atual?**

Dado	Salário	Benefícios	Ambiente	Outro
Respostas	36	24	34	0

Fonte: Elaborada pelos autores.

**Gráfico 5 – O que te mantém no emprego atual?**



Fonte: Elaborada pelos autores.

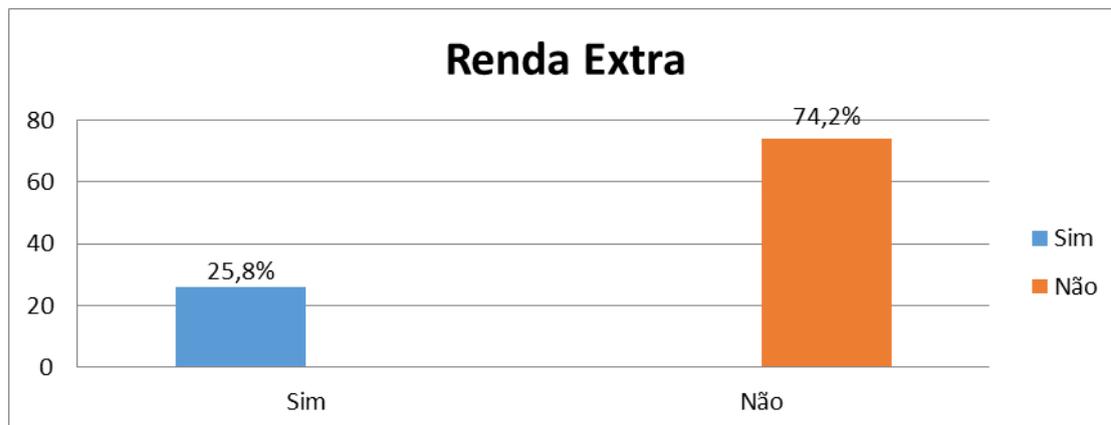
Quanto ao principais itens que os mantêm no emprego atualmente ou sobre os pontos que mais valorizam no trabalho nota-se um equilíbrio muito grande entre os dados propostos. A maioria ainda prefere o salário (38%), seguida do ambiente de trabalho/clima organizacional (quase 35%) e, por fim, os benefícios (25%).

**Tabela 6 – Você possui uma renda extra (fora o seu salário)?**

Renda extra	Sim	Não
Respostas	24	70

Fonte: Elaborada pelos autores

**Gráfico 6 – Você possui uma renda extra (fora o seu salário)?**



Fonte: Elaborada pelos autores

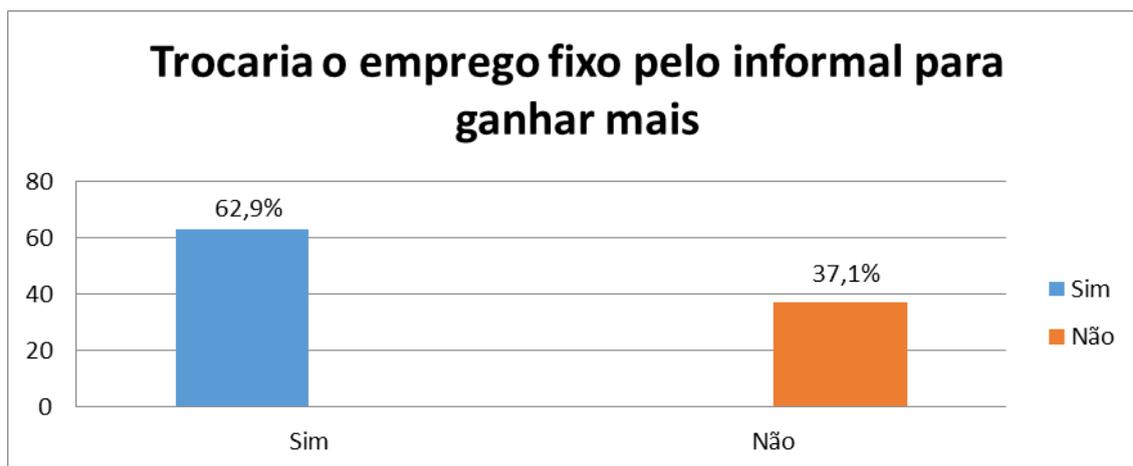
De acordo com a pesquisa, pode-se evidenciar que aproximadamente um quarto dos entrevistados já possui uma renda extra fora o emprego já sustentado mesmo tendo eles em sua maioria pouca idade. Todavia, a maioria (75%) ainda possui ainda um aspecto mais tradicional relacionado ao trabalho, não possuindo, outra renda complementar.

**Tabela 7 – Se fosse para ganhar mais (financeiramente) você trocaria um emprego fixo pelo trabalho informal?**

Troca o emprego fixo pelo informal	Sim	Não
Respostas	59	35

Fonte: Elaborada pelos autores

**Gráfico 7 – Se fosse para ganhar mais (financeiramente) você trocaria um emprego fixo pelo trabalho informal?**



Fonte: Elaborada pelos autores

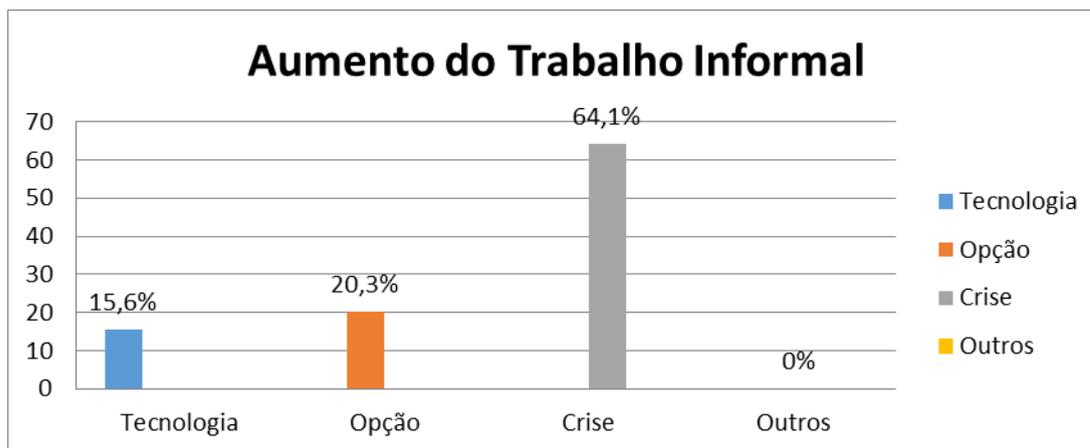
Nota-se aqui um dos índices mais altos da pesquisa proposta onde quas sessenta e três dos acadêmicos alegam a possibilidade de trocar o trabalho formal pelo informal caso ganhem mais financeiramente. Contudo, evidencia-se também um perfil mais seguro e tradicional em trinta e sete por cento dos alunos que ratificam em não efetuar a possível mudança para o trabalho informal mesmo com salários maiores.

**Tabela 8 – Por que tem aumentado o número de pessoas que trabalham no regime informal?**

Dado	Tecnologia	Opção	Crise	Outro
Respostas	14	19	61	0

Fonte: Elaborada pelos autores

**Gráfico 8 – Por que tem aumentado o número de pessoas que trabalham no regime informal?**



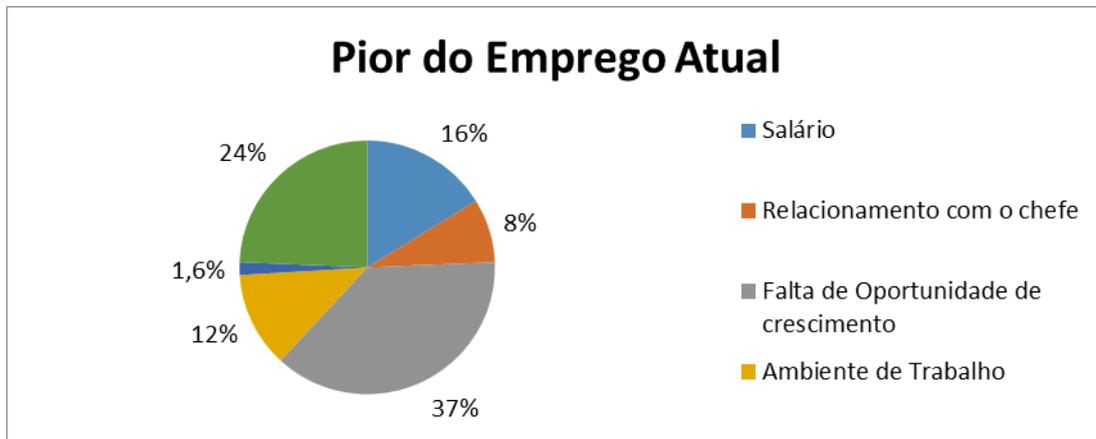
Fonte: Elaborada pelos autores

Aqui, evidencia-se que a crise econômica (64%) é a principal causa do aumento da informalidade atualmente. Vinte por cento afirmam que as pessoas optam por essa modalidade de emprego e quinze, aproximadamente, ratificaram que a tecnologia é a causadora do crescimento informal de trabalho no país.

**Tabela 9 – O que você acha pior no seu emprego atual?**

Dado	Salário	Relacionamento com o chefe	Falta de oportunidade de crescimento	Ambiente de trabalho	Benefícios	Outro
Respostas	15	7	35	12	2	23

Fonte: Elaborada pelos autores

**Gráfico 9 – O que você acha pior no seu emprego atual?**

Fonte: Elaborada pelos autores

Nesta questão o objetivo era saber o fator que o público entrevistado considera ser o pior no trabalho. Trinta e sete por cento apontaram que a falta de oportunidade de crescimento na carreira é a principal causa da possível desmotivação nas empresas. O baixo salário (16%) e o ambiente de trabalho (12%) aparecem logo em seguida. Oito por cento evidenciaram que um mau relacionamento com o chefe é a pior ação que acontece no emprego atual.

Destaca-se aqui ainda que vinte e quatro por cento sinalizaram que outros fatores também são ruins como não trabalhar com carteira assinada (10%), excesso de burocracia (9%), alcançar metas difíceis (3%) e trabalhar longe do local de trabalho (2%).

#### 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Evidencia-se, com este trabalho, a importância de conhecer as opiniões, principalmente, dos jovens sobre o que pensam sobre o trabalho contemporâneo. Pode-se entender que por mais que as tendências da valorização do clima organizacional percebe-se que fatores relacionados à questão financeira ainda são pontos bastante consideráveis para os acadêmicos.

Logo, outro ponto observado ainda é a predominância pelo trabalho nos moldes mais antigos e tradicionais, ou seja, com a aplicação da assinatura da carteira e o uso de benefícios e que ainda mais de noventa por cento encontra-se desenvolvendo alguma atividade remunerada.

Todavia, o que se ressalta também é que por mais que trabalhem em regimes formais há uma certa interferência e vontade de experimentar o trabalho menos rígido e burocrático que a informalidade proporciona desde que o sistema financeiro proposto com salários e benefícios sejam maiores e mais vantajosos.

Ressalta-se ainda que o ambiente de trabalho tem apresentado números muito consideráveis perante o grupo pesquisado. Por mais que os maiores índices estão relacionados a fatores financeiros, nota-se esse crescimento relacionado ao clima organizacional. Assim, diante dos dados apresentados e interpretados, cria-se uma hipótese de que a felicidade no emprego é tão importante quanto o lado econômico.

Outro ponto importante notado foi a relevância dada à oportunidade de crescimento na carreira a qual foi assinalada e comentada por vezes na pesquisa. Nota-se que almejam um crescimento rápido na carreira o que permite até mesmo comprovar o grau de ansiedade dos mais jovens. Querem ganhar mais e de uma maneira mais acelerada.

Destaca-se ainda que com a aplicação de recursos como as tabelas e os gráficos pode-se evidenciar de uma forma mais acessível e transparente todos os dados que foram coletados, ratificando-se, dessa forma, a importância da pesquisa na área da Administração e, conseqüentemente, para a instituição de ensino.

Portanto, diante dos fatores analisados e reflexões construídas salienta-se que o grupo pesquisado ainda possui um aspecto mais tradicional relacionado ao emprego uma vez que os maiores índices estão relacionados a trabalho formal, não possuem, em sua maioria, outra fonte de renda e que sustentam o salário como um fator crucial para a execução das atividades na empresa e que destacam-se dados como a importância do clima organizacional para a felicidade no emprego e que a oportunidade de crescimento na carreira demonstra a agilidade e a rapidez como pensam, principalmente, os mais jovens.

## REFERÊNCIAS

ANDRADE, G. A. **Carreira tradicional versus carreira proteana: um estudo comparativo sobre a satisfação com a profissão, carreira e emprego.** 2009. Dissertação (Mestrado em Gestão Estratégica de Organizações) Fundação Mineira de Educação e Cultura, Minas Gerais, 2009.

ANDRADE, G.A.; KILIMNINK, Z.M.; PARDINI, D.J. **Carreira tradicional versus Carreira autogerida ou proteana: um estudo comparativo sobre a satisfação com a carreira, a profissão e o trabalho.** Revista de Ciências da Administração, v.13, n.31, p.58-80. set-dez. Santa Catarina, 2011.

BRASIL. Presidência da República. **Decreto-Lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 14 out. 2019.

FLICK, Uwe. **Introdução à pesquisa qualitativa.** 3.ed. Porto Alegre: Artmed, 2009.

LOUREIRO, C. M. P.; COSTA, I. S. A.; FREITAS, J. A. S. B. **Trajetória profissionais de mulheres executivas: qual o preço do sucesso?** Revista Ciências da Administração, v.14, n.33, p.130-140, ago. 2012.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de pesquisa.** São Paulo: Atlas, 2002.

MENEZES-FILHO, N. A., MENDES, M., DE ALMEIDA, S. E. **O diferencial de salários formal-informal no Brasil: segmentação ou viés de seleção?** Revista Brasileira de Economia, v.58, n.2, p.236-248. abr.-jun. Rio de Janeiro. 2004.

NEVES, M. M.; TREVISAN, L. N. JOÃO; B. N. **Carreira Proteana: revisão teórica e análise bibliométrica.** Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, v.13, n.2, p.217-232. maio-ago. São Paulo. 2012.

PEREIRA, R. M.; GALVÃO, M. C.; MAXIR, H. S. **Determinantes do emprego secundário e informalidade: evidências adicionais para o mercado de trabalho brasileiro.** Rev. bras. estud. popul. 2018. v.35. n.3, p.1-23. Belo Horizonte, 2018.

SCALABRIN, A. C. **Carreiras sem fronteiras e trajetórias descontínuas:** um estudo descritivo sobre decisões de *opt-out*.2008. Dissertação em administração. Universidade de São Paulo.p.9-255.São Paulo.2008.

SILVA, R. C. DIAS, C. A. F. SILVA, M. T. G. KRAKANER, P.V.C, MARINHO, B.L. **Carreiras:** novas ou tradicionais? Um estudo com profissionais brasileiros. Revista de carreiras e pessoas.v.2, n. 01, p. 19-39.set. São Paulo, 2012.

TOLFO, S. R. **A carreira profissional e seus movimentos:** revendo conceitos e formas de gestão em tempos de mudanças. Rev. Psi: Org e Trab R. Eletr. Psico.2002. v.2, n.2. p. 39-63. Jul-Dez.Brasília.2002.

VAZ, I. F. **As novas formas de trabalho e a flexibilidade do mercado de trabalho.** In: Associação Portuguesa de Sociologia, IV Congresso Português de Sociologia. APS 1-7, Lisboa. 2002.

VELOSO, E. F. R.; DUTRA, J. S.; NAKATA, L. E. **Percepção sobre carreiras inteligentes:** diferenças entre as gerações Y, X e baby boomers. In: Encontro anual da associação nacional dos programas de pós-graduação em administração e pesquisa - EnANPAD, 32., 2008, Rio de Janeiro. Anais... Rio de Janeiro: ANPAD, 2008.

VELOSO, E. F. R; DUTRA, J. S. **Carreiras sem fronteiras na gestão pessoal da transição profissional:** um estudo com ex-funcionários de uma instituição privatizada. RAC - Revista de Administração Contemporânea, v.15, n.5, p. 834-854, Set-Out.Curitiba.2011.