

Educação e Desenvolvimento de Carreira das Mulheres

Ana Daniela Silva e Maria do Céu Taveira

EP – Universidade do Minho/
DPA – Universidade do Minho

Resumo

Vários fatores têm sido apontados para explicar as disparidades encontradas no desenvolvimento de carreira de mulheres e homens, quer no que respeita ao acesso a essas carreiras, quer no que respeita à distribuição das escolhas e ao padrão de sucesso nas mesmas. Entre esses fatores, a educação é considerada uma das variáveis mais importantes. Neste artigo apresentamos uma revisão da literatura psicológica que se dedicou a estudar a influência de fatores educacionais no desenvolvimento de carreira das mulheres, refletindo sobre as tendências de investigação neste domínio, bem como, sobre a pertinência do estudo desta temática para a intervenção psicológica e educacional, individual e social.

Palavras-Chave: Género, Carreira, Mulheres, Psicologia Vocacional.

Abstract

Education and Career Development of Women

Many factors have been pointed out to explain the differences in career development of women and men, in terms of access to such careers as well as in terms of the type of career choices and success in these choices. Among these factors, education is considered one of the most important variables. This article presents a review of psychological literature dedicated to the study of the influence of the educational factors in the career development of women, reflecting on the trends of research in this field, as well as on the relevance of the study of this issue for psychological and educational intervention at individual and social level.

Keywords: Gender, Career, Women, Career psychology.

Résumé

Education et développement de carrière des femmes

Plusieurs facteurs ont été proposés pour expliquer les disparités dans le développement de carrière des femmes et des hommes, tant en matière d'accès à ces carrières, tant en ce qui concerne la distribution de choix et de le *standard* de succès en eux. Parmi ces facteurs, l'éducation est considérée comme l'une des variables les plus importantes. Cet article présente une revue de la littérature psychologique et de recherche dédié à étudier l'influence des facteurs éducatifs dans le développement de carrière des femmes, en réfléchissant sur les tendances de la recherche dans ce domaine, ainsi que sur la pertinence de l'étude de cette question pour l'intervention psychologique et éducationnel, individuelle et sociale.

Mots-clés: Genre, Carrière, Femmes, Psychologie de l'orientation.

A psicologia vocacional é um ramo da ciência que se dedica ao desenvolvimento de modelos descritivos e explicativos da escolha e desenvolvimento de carreira dos indivíduos ao longo da vida (Osipow, 1983). Contudo, devido ao facto de se dedicar, primeiramente, ao estudo do desenvolvimento de carreira dos homens, não existe ainda consenso acerca da possibilidade de uma influência diferencial das variáveis que explicam as escolhas de carreira em mulheres e homens. Do mesmo modo, não há acordo entre os autores quanto à existência de variáveis ou dimensões que se relacionam exclusivamente com o desenvolvimento de carreira das mulheres (Fitzgerald, Fassinger & Betz, 1995; Betz & Fitzgerald, 1987).

Ainda assim, alguns autores consagrados da Psicologia Vocacional focaram-se na aplicabilidade de teorias do desenvolvimento de carreira existentes, às mulheres, permitindo avanços conceptuais significativos (e.g. Holland, 1973; Super, 1957). Em consequência, desenvolveu-se todo um conjunto de investigações em torno das variáveis predictoras ou explicativas do desenvolvimento de carreira das mulheres (e.g., Farmer, 1985; Fassinger, 1985, 2000; Gottfredson, 1981). Estes estudos incluíram algumas variáveis enfatizadas no estudo dos homens, como por exemplo, as capacidades, os interesses e o meio familiar e socioeconómico, e acrescentaram outras, que enfatizam sobretudo os fatores facilitadores e as barreiras, tanto ambientais como individuais, ao desenvolvimento de carreira das mulheres. Os fatores educacionais subjacentes às variáveis referidas têm sido referidos ao longo da literatura como um dos mais importantes, neste âmbito.

Neste artigo reveem-se a teoria e investigação acerca da influência de fatores educacionais no desenvolvimento da carreira das mulheres, refletindo sobre as tendências de investigação neste domínio, bem como, sobre a pertinência do estudo desta temática para a intervenção.

A influência da cultura e dos estereótipos de género

As sociedades ocidentais, tradicionalmente, especificam diferentes papéis de vida, características de personalidade, e comportamentos adequados para mulheres e homens. As normas que governam a imagem feminina ou masculina são claramente definidas e consensualmente confirmadas e tornam-se uma força poderosa na socialização das crianças. Os mecanismos pelos quais as crianças aprendem os estereótipos de papéis de género e desenvolvem características típicas desses papéis incluem o reforço e a punição, a modelagem e a adoção de regras, os esquemas ou a generalização baseada na observação dos outros e na educação recebida. Estes mecanismos ocorrem através da influência dos pais, professores e média, incluindo a literatura e a televisão. Com efeito, na socialização, ocorre um processo de tipificação sexual, através do qual a criança consegue harmonizar o padrão de preferências, competências, atributos de personalidade,

comportamentos e autoconceitos prescritos pela cultura, como mais apropriados para o seu sexo. Referimos o processo através do qual a cultura transforma as crianças de ambos os sexos em homens e mulheres (Bem, 1987 *in* Saavedra, 1995).

Os pais e as mães, muitas vezes, incentivam os interesses e comportamentos vocacionais dos/as filhos/as no sentido tipicamente esperado em relação ao sexo e género. Este processo ocorre, por exemplo, quando os pais e as mães proporcionam brinquedos tipicamente masculinos ou tipicamente femininos, consoante tenham um filho ou uma filha, ou vestem-nos/as com cores diferentes de acordo com o sexo (Eckert & McConnell-Ginet 2003).

Os/As professores/as, por sua vez, também realizam frequentemente atividades que favorecem o conformismo aos papéis de género socialmente esperados. Por exemplo, Eve Chen e Nirmala Rau (2010) analisaram as rotinas de jardins de infância na China durante 10 meses e, de forma semelhante aos resultados obtidos no ocidente, verificaram que os professores interagem mais com os rapazes do que com as raparigas e transmitem subtilmente estereótipos de género através do uso repetido de determinadas rotinas e comportamentos.

Os estereótipos de género estão também presentes nos livros escolares, na literatura infantil e nos programas televisivos. Allen Nilsen (1971) refere, a este propósito, o *culto pelos aventais* baseado na ideia de que a maioria das imagens femininas com características adultas, incluindo os animais, são apresentadas vestindo aventais. Dawn England e col. (2010) referem que quase todos os filmes infantis da Disney incluem imagens estereotipadas do ponto de vista do género, incluindo os filmes mais recentes como «A princesa e o sapo» editado em 2009.

Em suma, a socialização baseada nos papéis de género opera, desde a infância, no sentido de preparar as raparigas para os papéis de mães e esposas e encorajá-las a desenvolver características de personalidade e competências comportamentais que facilitem a sua realização nesses papéis (Betz & Fitzgerald, 1987). Isto ocorre porque, como Fay Fransella (1977) sugere, a definição do nosso *self* baseia-se no que sabemos que somos e naquilo que sabemos que não somos e, fazemos isto com base nos nossos estereótipos. Por exemplo, uma pessoa pode dizer *a minha melhor amiga é uma engenheira de sucesso mas ela é um bocado diferente das outras mulheres*. Apesar de a pessoa conhecer uma exceção, o estereótipo não é invalidado com facilidade. Segundo Fransella (1977) o peso dos estereótipos de papéis de género é muitas vezes definitivo para a carreira das mulheres, porque as construções estereotípicas ou tipificadas do mundo, são formas eficientes e simples de dar sentido ao mundo, e são muito resistentes à mudança.

De facto, um elevado número de estudos tem demonstrado que os estereótipos de género relacionados com as atividades profissionais são consistentes e permanentes na população adulta (Peterson, 2010, Saavedra *et al.*, 2010, 2011, Shinar, 1975). Como exemplo refira-se um estudo considerado clássico neste âmbito, que inquiriu estudantes do Ensino Superior acerca da masculinidade/ /feminilidade de 129 profissões e concluiu que tanto os estudantes, como as estudantes estereotiparam com consenso as profissões (Shinar, 1975). Outros estudos

mostraram que os estereótipos de género relacionados com as atividades profissionais se revelam desde a infância. Por exemplo, Sara e Alexandra Araújo (2002, 2009) concluíram que crianças muito novas eram capazes de distinguir profissões masculinas das femininas. Paralelamente, Stacey Teig e Joshua Susskind (2008) ao estudarem esta temática com crianças dos 6 aos 12 anos verificaram que enquanto as raparigas parecem definir as suas preferências vocacionais com base no conformismo aos papéis de género, os rapazes direcionam as suas preferências vocacionais mais com base no estatuto da profissão.

Os estereótipos de género associados a profissões têm ainda influência nas práticas de gestão e de empregabilidade e na forma como homens e mulheres constroem a sua carreira. Por exemplo, alguns estudos acerca dos estereótipos sociais de género sugerem que as mulheres são percecionadas como menos comprometidas com a carreira (Geiger, 1989). Este preconceito revela-se importante em termos das políticas de gestão, que tendem, por exemplo, a desfavorecer as mulheres casadas em profissões que envolvam recolocações ou grandes viagens (Eby, Allen, & Douthitt, 1999).

A este respeito, Lígia Amâncio (1994) refere um outro aspeto importante que atua *a posteriori*, para reforçar os estereótipos de género. De acordo com esta autora, acontece, com frequência, que as profissões perdem prestígio à medida que são desempenhadas, maioritariamente, por mulheres, parecendo indicar que o trabalho não tem o mesmo significado, quando exercido por homens ou por mulheres.

Em suma, a investigação neste âmbito tem indicado que os estereótipos de género associados a atividades profissionais não só constroem as escolhas vocacionais que mulheres e homens fazem, como têm impacto no ajustamento e na integração no mercado de trabalho.

A influência dos Modelos de Carreira

A importância dos modelos sociais para a aprendizagem é o lema mais vigente nos teóricos da aprendizagem social. Teóricos como Walter Mischel (1973) e Albert Bandura (1977, 1986, 1989), sugerem não só a importância da modelagem, como também a eficácia da influência de modelos do mesmo sexo.

Desta forma, se a modelagem é um processo importante para a aprendizagem e se os modelos do mesmo sexo são mais atrativos, o desenvolvimento da carreira das mulheres pode estar limitado pela falta de mulheres adultas que representem uma forte orientação para a carreira nos mais variados domínios. Alguma literatura sugere que a falta de modelos sociais femininos mina o desenvolvimento dos potenciais educacionais e profissionais das mulheres (Betz, 2004), e pode ser um dos fatores explicativos do facto de haver poucas mulheres que optam por carreiras nas ciências ou por campos profissionais pioneiros (Gilmartin, Denson, Li, Bryant & Aschbacher, 2007).

A ideia tradicional de modelo social é a de uma pessoa com uma posição de influência, tal como os pais, um professor ou um mentor, que fornece um exemplo para os indivíduos imitarem. Mais recentemente surge uma nova visão de modelo social, que encara este como as construções cognitivas ativas desenvolvidas pelos indivíduos para construir os seus *selves* ideais ou *selves* possíveis, baseados nas suas necessidades e objetivos de desenvolvimento (Ibarra, 1999). A consideração destes aspetos no estudo do impacto dos modelos sociais femininos ou da sua ausência nas decisões de carreira das mulheres parece relevante.

Por exemplo, Dianne Horgan (1989) defende que o desfasamento nos salários e nas promoções das mulheres, nas organizações, é explicada pelo facto das tarefas das mulheres nas organizações serem diferentes das desempenhadas pelos homens. As mulheres, normalmente, têm poucos modelos sociais em quem se espelhar em termos de género e, por isso, deparam-se com a árdua tarefa cognitiva de traduzir os comportamentos dos modelos sociais masculinos em comportamentos funcionais para elas (Catalyst, 2007; Peterson, 2010). Estas ideias vão ao encontro à literatura que defende que os homens normalmente indicam outros homens (e.g., pais, professores) como modelos de influência significativos enquanto as mulheres indicam mulheres e homens como modelos de carreira e as mulheres que seguiram profissões pioneiras referem homens como modelos sociais (e.g., Weishaar *et al.*, 1981).

Neste contexto, Donald Gibson (2004) defende que a pesquisa neste âmbito deve, não só investigar os modelos sociais primários individuais (e.g., Schultheiss, Palma, Predragovich, & Glasscock, 2002), como também debruçar-se sobre a formação dos modelos sociais que homens e mulheres escolhem, para compreender o seu impacto no desenvolvimento da carreira. Se encarmos que as pessoas constroem o autoconceito ao longo da sua carreira, isto sustenta a ideia de que elas continuam, ao longo da sua vida, a seleccionar modelos sociais que podem ser úteis ao seu autodesenvolvimento. Neste sentido, torna-se importante perceber qual a importância relativa que os modelos sociais vão tendo para as pessoas e como os modelos sociais vão mudando à medida que as pessoas vão avançando na sua carreira.

A influência da família, das relações afetivas e do nível socioeconómico

O nível socioeconómico da família é um dos preditores mais consistentes da ambição das escolhas vocacionais nos homens. A este respeito, David Blustein *et al.* (2002) verificaram que os estudantes com pais e mães com elevado estatuto socioeconómico estavam mais propensos a desenvolver elevadas aspirações de carreira, bem como, níveis mais elevados de adaptabilidade de carreira, sendo esta última um constructo psicossocial que denota a preparação do indivíduo e os recursos para lidar com tarefas de desenvolvimento vocacional presentes e antecipadas.

Contudo, no que diz respeito à influência desta mesma variável no desenvolvimento de carreira das mulheres, os resultados obtidos em diversos estudos são inconsistentes e contraditórios. Alguns estudos encontraram uma forte relação entre famílias com estatuto socioeconómico elevado e a orientação para a carreira e/ou opção por carreiras pioneiras por parte das filhas (Astin, 1984). Outros estudos, na mesma linha, verificaram que as mulheres que têm profissões onde os homens dominam têm maior probabilidade de terem pais que são profissionais nessas áreas (e.g., Hoffman, Goldsmith, & Hofacker, 1992). Outros estudos, no entanto, não encontraram relação entre as duas variáveis (Ridgeway, 1978). Quando consideramos o nível educacional dos pais em relação à carreira das filhas, os resultados parecem ser mais promissores. Mulheres em carreiras pioneiras têm em geral pais com níveis de educação mais avançados do que mulheres em profissões tradicionais (e.g., Greenfield, Greinder & Wood, 1980).

Os estudos que se dedicaram a investigar o impacto do nível educacional e profissional das mães no desenvolvimento de carreira das filhas postulam a carreira da mãe como facilitadora da realização profissional das filhas, pois essas mães constituem um modelo feminino de carreira para as suas filhas (Douvan, 1976), e um modelo para integrar com sucesso os papéis familiares e profissionais (Hoffman & Nye, 1974). A investigação, de uma forma geral, tem provado que, de facto, as mães que têm uma carreira profissional são uma influência positiva no desenvolvimento de carreira das suas filhas. Por exemplo, vários autores verificaram que as filhas de mulheres com uma carreira profissional são mais orientadas para a carreira do que para o lar e desenvolvem geralmente ideologias de papéis de género mais liberais, correspondem menos aos estereótipos femininos e demonstram uma elevada autoestima, bem como uma avaliação mais positiva das capacidades femininas (Hoffman & Nye, 1974; Steele & Barling, 1996).

Contudo, apesar da carreira profissional da mãe parecer facilitar o desenvolvimento de carreira das mulheres, alguma investigação tem sugerido que as atitudes e satisfação das mães com os papéis de vida afetam de forma significativa as decisões de carreira feitas pelas filhas (Betz & Fitzgerald, 1987).

Um aspeto importante a considerar neste âmbito diz respeito à qualidade e tipo de relação pais-criança que pode moderar o impacto destas variáveis demográficas no desenvolvimento da carreira e/ou afetar diretamente esse desenvolvimento.

Um grupo muito consistente de estudos tem vindo a comprovar a importância do suporte e encorajamento da díade parental para o desenvolvimento de carreira das filhas (e.g., Hargrove, Creagh, & Burgess, 2002; Young, Friesen, & Borycki, 1994).

A este respeito, Susan Whiston e Briana Keller (2004) realizaram uma revisão dos estudos acerca da influência da família de origem para o desenvolvimento de carreira e concluem que a família de origem influencia a maturidade e

desenvolvimento de carreira, a exploração vocacional, a identidade vocacional, a avaliação de capacidades relacionadas com a carreira, o comprometimento com a carreira e a escolha vocacional e exerce uma menor influência na autoeficácia relacionada com a tomada de decisões de carreira, e na indecisão de carreira. Contudo, as mesmas autoras referem também que a forma de atuação destas variáveis depende em larga medida de consideramos as mulheres ou homens e da análise da relação com a figura paterna ou materna. Por exemplo, no que se refere à exploração parental, a vinculação à mãe parece ter mais influência do que a vinculação ao pai. Por outro lado, as variáveis relacionadas com a figura parental parecem ter mais impacto no desenvolvimento de carreira das estudantes mulheres, especialmente no que diz respeito à escolha de profissões não tradicionais.

Além da influência fulcral da família de origem no desenvolvimento de carreira das mulheres, Samuel Osipow (1975) refere que a maior dificuldade no desenvolvimento de carreira das mulheres se prende com os planos relacionados com o casamento e a maternidade. Aliás, a este respeito, a investigação tem demonstrado que as jovens que se identificam muito com o papel familiar, podem experimentar mais dificuldades na transição para o mercado de trabalho (Cinamon, 2006). Por exemplo Arla Day e Trina Chamberlain (2006) verificaram que elevados níveis de comprometimento parental reduzem o compromisso com o emprego. Este é um aspeto importante para a intervenção revelando a necessidade de um conjunto de mudanças de atitudes que lentamente se tem vindo a verificar na sociedade e nos contextos laborais tais como a assistência aos filhos e filhas no local de trabalho, a possibilidade de incluir casais na mesma organização, a flexibilidade de horários de trabalho, entre outros.

De facto, devido ao fluxo das mulheres na força laboral desde 1980 e à mudança correspondente das expectativas sociais em relação às mulheres e à vida familiar, o estudo do género em relação às questões família-trabalho tem sido um foco de atenção substancial.

A este respeito Hilary Lips (1992) estudou as atitudes familiares e de género em relação ao prosseguimento de um curso dominado pelos homens, e a vida adulta. Apesar de ambos, mulheres e homens, estarem geralmente de acordo com a capacidade das mulheres para gerir os papéis profissionais e familiares, as mulheres confirmavam esta ideia com mais convicção do que os homens.

Barbara White e Cary Cooper (1995) demonstraram que os padrões de carreira das mulheres, sobretudo em posições de chefia, se caracterizavam por casamentos tardios e por um número reduzido de filhos/as. Para os homens, ao contrário, o casamento e a vida familiar facilitam o sucesso profissional, proporcionando um grau de estabilidade nas suas vidas que lhes possibilita a dedicação à carreira e serve de indicador de responsabilidade e de estabilidade para os/as empregadores/as. Isto é, as expectativas sociais parecem ser ainda no sentido de que a vida familiar facilita a carreira profissional dos homens, mesmo que à custa da carreira das mulheres.

Neste contexto, outros/as autores/as interessaram-se em estudar a influência dos pares e das relações afetivas durante a adolescência nos planos de construção de carreira das mulheres. Assim, Margaret Eisenhardt e Dorothy Holland (1992) realizaram um estudo com estudantes universitárias no qual exploraram a influência das relações românticas e de amizade no envolvimento académico e verificaram que o envolvimento amoroso frequentemente destruíra os planos das estudantes de seguirem carreiras não-tradicionais e de prestígio.

Sigrid Gustafson, Hakan Stattin e David Magnusson (1992), por sua vez, seguiram um grupo de 450 estudantes Suecas do ensino obrigatório avaliando as aspirações educacionais e as redes de pares das jovens aos 15 anos de idade e compararam-nas com as saídas educacionais das mesmas jovens aos 26 anos de idade. Os/As autores/as verificaram que as mulheres que tinham namorado aos 15 anos de idade, estavam mais propensas a ter filhos aos 26 anos de idade e menos propensas a continuar os estudos. Além disso, a relação com o namorado revela-se mais poderosa do que qualquer outra relação de pares não convencional.

Apesar de limitada às adolescentes Suecas e de não considerar a influência familiar na sua análise, os estudos de Gustafson *et al.* (1992) são importantes porque sugerem que os pares, especialmente os namorados, são influências importantes no processo de tomada de decisão de carreira das jovens.

A influência dos contextos educativos

Os sistemas educacionais são forças tremendamente influentes que podem atuar de forma negativa, se servirem para perpetuar os estereótipos profissionais de género e preconceitos sexuais, ou de forma positiva, quando atuam no sentido de facilitar a justiça entre os sexos, e de forma a maximizar os potenciais individuais. São também os sistemas educacionais e as instituições que formam as maiores forças de mudança social que podem facilitar o desenvolvimento de carreira das mulheres (Saavedra, 2005).

Mudanças nas expectativas de mulheres e homens na sociedade têm afetado não só as suas aspirações futuras e educacionais, mas também as oportunidades educacionais que lhe são oferecidas. A frequência escolar diferenciou-se, historicamente, para rapazes e raparigas. Em Portugal, por exemplo, a diferenciação entre escolas masculinas e femininas manteve-se até à década de setenta.

Alguns efeitos da diferenciação escolar, segundo o sexo, parecem continuar a manifestar-se atualmente, o que já não tem a ver com o acesso à escola, que se tornou obrigatório e universal, nem com os currículos, mas sim, com a diferenciação mais subtil que continua a fazer-se no interior do sistema educativo, condicionando os percursos escolares de cada um dos sexos. Jean-Pierre Terrail (1992) utiliza a expressão *destinos escolares de sexo* para salientar que rapazes e raparigas seguem percursos escolares distintos. Jane Kenway e Annette Gough

(1998) referem que o senso comum explica e legitima esta diferenciação com base em características inatas, de cada um dos sexos, e há ainda muitos/as educadores/as que aceitam a ideia de que há grandes diferenças quanto ao estilo cognitivo, quanto ao raciocínio moral e modos de aprender e conhecer, de homens e mulheres, continuando a escola a transmitir e reforçar, mais ao menos explicitamente, os comportamentos e os papéis que a sociedade em geral, considera mais apropriados para rapazes e raparigas.

Neste contexto, ainda, Kenway e Gough (1998: 7) procuram explicar a construção das identidades sexuais do masculino e do feminino, com base na organização curricular. Sustentam aquelas autoras que tais identidades são construídas através de uma série de dualidades hierárquicas, onde se incluem: as Capacidades instrumentais *vs.* Capacidades expressivas, os Conhecimentos públicos *vs.* Conhecimentos Privados, a Disciplina *vs.* Criatividade, a Razão *vs.* Emoções, a Objetividade *vs.* Subjetividade. Neste enquadramento, espera-se que os estudantes de Ciências rejeitem o lado mais fraco destas dualidades em favor da independência intelectual e da racionalidade, dado que a Ciência é considerada como um fator de construção da masculinidade. Por contraste, as matérias mais *soft* são associadas à feminilidade e como fatores que contribuem para a sua construção. Deste ponto de vista, as próprias disciplinas escolares funcionariam como uma espécie de tecnologia do género, ao contribuírem para infundir valores, comportamentos e atitudes próprias de cada um dos sexos (Eagleton, 1985 cit *in* Kenway & Gough, 1998: 7). Os homens tenderiam, nesta perspetiva, a explorar e a escolher as matérias duras, da Ciência e da Tecnologia, como forma de mostrarem a sua masculinidade.

Atualmente, em termos escolares, verifica-se já uma sobrescolarização das mulheres (Terrail, 1992; Saavedra, Silva & Taveira, 2010) e um acesso massivo das mesmas ao mercado de emprego, mas não sem que as influências de género se façam sentir (Baudelot & Establet, 1992). De tal modo, que as análises da relação escola-género se deslocam atualmente mais para os percursos e opções vocacionais de mulheres e homens no interior dos sistemas de ensino, dado a igualdade de circunstâncias no acesso à escola estar aparentemente resolvida. Contudo, esses diferentes percursos e opções escolares têm as suas raízes na socialização: quando mulheres e homens chegam à escola têm já um percurso sexualmente diferenciado que irá influenciar os respectivos percursos vocacionais, sustenta Garcia Soto (1993). Facilmente se reconhece a influência deste percurso na exploração vocacional, sobretudo no conteúdo, limitando-o ou balizando-o, num determinado sentido (Taveira, 2001; Saavedra *et al.*, 2011).

Cristina Silva (1999) sugere que se designe por escolarização do estereótipo o processo de as mulheres/homens exibirem na escola as práticas e comportamentos mais adequados ao seu sexo. Segundo Maria José Lois e Maria Josefa Garcia (1998: 79), por seu turno, os estereótipos sociais continuam mergulhados no sistema educativo e modelam a personalidade, os interesses, as aspirações e as expectativas de mulheres e homens e, naturalmente, a sua exploração vocacional.

Note-se que este constitui um dos processos básicos fundamentais da escolha e do compromisso com trajetórias escolares e profissionais ao longo da vida. Assim, segundo aquelas autoras, mulheres e homens continuarão a fazer o seu desenvolvimento vocacional e a explorar vocacionalmente, condicionados pelos estereótipos de género e terão maiores expectativas de êxito, face às diferentes tarefas, quando estas se lhes apresentam como mais apropriadas para o seu próprio sexo.

Apesar de a educação ser uma das variáveis mais importantes no estudo da carreira das mulheres, a natureza e o nível de educação obtidos pelas mulheres são normalmente abordados como variáveis dependentes usadas para descrever o desenvolvimento de carreira. Uma das relações mais consistentes encontradas nestes estudos é que maiores níveis de educação recebidos pelas mulheres correspondem a uma maior probabilidade dessas mulheres trabalharem fora de casa em adultas, independentemente do seu estatuto conjugal ou parental (e.g., Houseknecht & Spanier, 1980).

Desta forma, e por tudo o que foi exposto anteriormente, pode-se concluir que os Sistemas Educacionais, por um lado, são uma grande força, senão a estrada principal na realização e sucesso profissional das mulheres e, por outro, ironicamente, constituem simultaneamente uma das maiores barreiras ao desenvolvimento da carreira das mesmas.

Conclusões

Apesar de nos últimos 40 anos, o estudo do desenvolvimento de carreira das mulheres ter vindo a evoluir e ter sofrido mudanças significativas, constituindo um campo de pesquisa significativo, as constantes mudanças sociais e políticas e a complexidade dos processos inerentes fazem com que este seja um campo de investigação que necessita de atualização e aprofundamento permanente e de uma transferência desse conhecimento para as práticas sociais e organizacionais.

Em concreto, no que diz respeito à influência de fatores educacionais, os estudos focam-se em dois níveis de análise. O primeiro inclui variáveis relacionadas com a natureza das opções vocacionais e profissionais que as mulheres fazem, estendendo-se para a análise do sucesso e satisfação na implementação dessas decisões vocacionais. O segundo nível considera as variáveis relacionadas com o ajustamento vocacional, entendido como a forma como as mulheres vivem a sua entrada no mundo do trabalho e como implementam as decisões tomadas.

Neste contexto, podemos concluir que apesar de as mulheres estarem já em maioria no sistema de ensino e investirem, mais do que os homens, no trabalho escolar, obtendo níveis de formação superiores, parecem não retirar daí benefícios para o mercado de emprego, estando sub-representadas nos cargos de chefia

ou poder em quase todas as áreas profissionais (Baudelot & Establet, 1992). De acordo com a revisão apresentada, esta perda poderá dever-se aos diferentes percursos escolares, às diferentes opções vocacionais de homens e mulheres, opções dominadas pelos estereótipos de género a que acresce também o próprio funcionamento do mundo escolar e do trabalho. Assim sendo, os conteúdos da exploração vocacional parecem continuar bastante dependentes ou associados ao sexo e o próprio processo de exploração vocacional poderá ser influenciado por estas representações/crenças tão enraizadas e transmitidas pelos sistemas educativos formais e informais.

Com efeito, os vários fatores educacionais apontados ao longo deste artigo, de certa forma, explicam que homens e mulheres continuem a explorar e fazer opções vocacionais diferentes, apesar da igualdade de oportunidades estar consagrada no plano normativo. Tal como Carol Tavris (1998) evidencia, continuamos a viver numa sociedade que suspeita profundamente das mães que pretendem trabalhar, que necessitam de trabalhar ou que gostam de trabalhar profissionalmente. É certo que muitos homens, sobretudo mais jovens, redefiniram a masculinidade e a paternidade, no sentido de aí incluírem o contacto habitual com os filhos e a responsabilidade pela educação dos mesmos (Brownson, 1997). De qualquer modo, serão necessários novos discursos e ambientes que remetam para a tomada de consciência dos processos de género e para as tentativas de mudança do pensamento e ação das pessoas, grupos e organizações, quer nas relações interindividuais e familiares, quer na sociedade em geral, quer em contextos de educação e desenvolvimento particulares. Neste âmbito é fundamental considerar os aspetos teóricos aqui apresentados no sentido de desenvolver intervenções psicológicas e educativas que promovam esta mudança de atitudes e ambientes e que levem em consideração as necessidades de carreira específicas de mulheres e homens.

Além do aconselhamento individual, a formação de pais, mães, professores, professoras e dirigentes de organizações apresenta-se como uma estratégia a considerar neste processo que pretende garantir a igualdade de oportunidades de construção de carreira para mulheres e homens.

Bibliografia

- Amâncio, Lúcia (1994), *Masculino e Feminino: a construção social da diferença*, Lisboa, Edições Afrontamento.
- Araújo, Alexandra (2009), *Antecedentes, dinâmicas e consequentes do desenvolvimento vocacional na infância*, Dissertação de doutoramento, Braga, Universidade do Minho.
- Araújo, Sara (2002), *Desenvolvimento vocacional na infância: Um estudo exploratório com crianças em idade pré-escolar*, Dissertação de Mestrado, Braga, Universidade do Minho.
- Astin, Helen (1984), «The meaning of work in women's lives: A sociopsychological model of career choice and work behaviour», *The Counseling Psychologist*, 12, pp. 117-126.
- Bandura, Albert (1977), *Social learning theory*, NJ, Prentice Hall.

- Bandura, Albert (1986), *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*, NJ, Prentice-Hall.
- Bandura, Albert (1989), «Social cognitive theory», In Ross Vasta (org.), *Annals of Child Development*, 6. Six theories of child development, Greenwich, CT, JAI Press, pp. 1-60.
- Baudelot, Christian, Establet, Roger (1992), *Allez les filles*, Paris, Seuil.
- Betz, Nancy (2004), «Contributions of self-efficacy theory to career counseling: a personal perspective», *Career Development Quarterly*, 52, 4, pp. 340-353.
- Betz, Nancy, Fitzgerald, Louise (1987), *The career psychology of women*, San Diego, Academic Press.
- Blustein, David, Chaves, Anna, Diemer, Matthew, Gallagher, Laura, Marshall, Kevin, Sirin, Selcuk, Kuldhir, Bhati (2002), «Voices of the forgotten half: The role of social class in the school-to-work transition», *Journal of Counseling Psychology*, 49, pp. 311-323.
- Brownson, Chris (1997), *Working fathers' involvement in dual-earner families: An exploration of men's sex role attitudes and paternal participation*, Dissertação de Mestrado, University of Texas.
- Catalyst (2007), *The Double-bind dilemma for women in leadership: damned if you do, doomed if you don't*, New York, Catalyst.
- Cinamon, Rachel (2006), «Anticipated work-family conflict: effects of gender, self-efficacy, and family background», *The Career Development Quarterly*, 54, pp. 202-215.
- Chen, Eve, Rao, Nirmala (2010), «Gender Socialization in Chinese Kindergartens: Teachers' Contributions», *Sex Roles*, 64, pp. 103-116.
- Day, Arla, Chamberlain, Trina (2006), «Committing to your work, spouse, and children: Implications for work-family conflict», *Journal of Vocational Behavior*, 68, pp. 116-130.
- Douvan, Elizabeth (1976), «The role of models in women's professional development», *Psychology of Women Quarterly*, 1, pp. 5-20.
- Eby, Lillian, Allen, Tammy, Douthitt, Shane (1999), «The effect of non performance factors on job related relocation opportunities: A laboratory and field study», *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, pp. 79, 29-55.
- Eckert, Penelope, McConnell-Ginet, Sally (2003), *Language and gender*, United Kingdom, Cambridge University Press.
- Eisenhardt, Margaret, Holland, Dorothy (1992), «Gender constructs and career commitment: The influence of peer culture on women in college», in Tony Whitehead, Barbara Reid (orgs.), *Gender constructs & social issues*, Chicago, Univ. of Chicago Press, pp. 142-179.
- England, Dawn, Descartes, Lara, Collier-Meek, Melissa (2010), «Gender Role Portrayal and the Disney Princesses», *Sex Roles*, 64, pp. 555-567.
- Farmer, Helen (1985), «Model of career and achievement motivation for women and men», *Journal of Counseling Psychology*, 32, pp. 363-390.
- Fassinger, Ruth (1985), «A causal Model of career choice in college women», *Journal of Vocational Behavior*, 27, pp. 123-153.
- Fassinger, Ruth (2000), «Gender and sexuality in human development: Implications for prevention and advocacy in counseling psychology», in Steven Brown, Robert Lent (orgs.), *Handbook of Counseling Psychology*, 3ª Ed., NY, John Wiley & Sons, Inc, pp. 346-378.
- Fitzgerald, Louise, Fassinger, Ruth, Betz, Nancy (1995), «Theoretical advances in study of women's career development», in Bruce Walsh, Samuel Osipow (orgs.), *Career Counselling for woman*, Hillsdale, NJ, Erlbaum, pp. 67-109.
- Fransella, Fay (1977), «The self and the stereotype», in Donald Bannister (org.), *New Perspectives in Personal Construct Theory*, London, Academic Press, pp.39-66.
- Geiger, Kate (1989), «Long-held bias impedes efforts to support work/family needs», *Business Link*, 4, 2, pp. 4-5.
- Gibson, Donald (2004), «Role models in career development: New directions for theory and research», *Journal of Vocational Behavior*, 65, pp. 134-156.
- Gilmartin, Shannon, Denson, Nida, Li, Erika, Bryant, Alyssa, Aschbacher, Pamela (2007), «Gender ratios in high school science departments: The effect of percent female faculty on multiple

- dimensions of students' science identities», *Journal of Research in Science Teaching*, 44, 7, pp. 980-1009.
- Gottfredson, Linda (1981), «Circumscription and compromise: a developmental theory of vocational aspirations», *Journal of Counseling Psychology*, 28, 545-579.
- Greenfield, Sue, Greiner, Larry, Wood, Marion (1980), «The feminine mystique in male dominated jobs: a comparison of attitudes and background factors of women in male-dominated versus female-dominated jobs», *Journal of Vocational Behavior*, 17, pp. 291-309.
- Gustafson, Sigrid, Stattin, Hakan, Magnusson, David (1992), «Aspects of the development of a career versus homemaking orientation among females: The longitudinal influence of educational motivation and peers», *Journal of Research on Adolescence*, 2, pp. 241-259.
- Hargrove, Byron, Creagh, Maureen, Burgess, Brian (2002), «Family interaction patterns as predictors of vocational identity and career decision-making self-efficacy», *Journal of Vocational Behavior*, 61, pp. 185-201.
- Hoffman, James, Goldsmith, Elizabeth, Hofacker, Charles (1992), «The influence of parents on female business students' salary and work hour expectations», *Journal of Employment Counseling*, 29, pp. 79-83.
- Hoffman, Lois, Nye, Ivan (1974), *Working mothers*, San Francisco, Jossey-Bass.
- Holland, Jonh (1973), *Making Vocational choices* (2^{ed}), NY, Prentice-Hall.
- Horgan, Dianne (1989), «A cognitive learning perspective on women becoming expert managers», *Journal of Business and Psychology*, 3, pp. 299-313.
- Houseknecht, Sharon, Spanier, Graham (1980), «Marital disruption and higher education among women in the United States», *The Sociological Quarterly*, 21, pp. 375-389.
- Ibarra, Herminia (1999), «Provisional selves: Experimenting with image and identity in professional adaptation», *Administrative Science Quarterly*, 44, pp. 764-791.
- Kenway, Jane, Gough, Annette (1998), «Gender and Science Education in Schools: A Review «with Attitude»», *Studies in Science Education*, 31, pp. 1-30.
- Lips, Hilary (1992), «Gender and science-related attitudes as predictors of college students academic choices», *Journal of Vocational Behavior*, 40, pp. 62-81.
- Lois, Maria José, García, Maria Josefa (1998), «A eleição de opções académicas no bacharelato e na formação profissional desde unha perspectiva de xénero», *Revista Galego-Portuguesa de Psicoloxía e Educación*, 2, 3, pp. 77-88.
- Mischel, Walter (1973), «Toward a cognitive social learning reconceptualization of personality», *Psychological Review*, 80, pp. 252-283.
- Nilsen, Allen (1971), «Women in children's literature», *College English*, 32, pp. 918-926.
- Osipow, Samuel (1975), *Emerging Women: career analyses and outlooks*, Columbus, OH, Merrill.
- Osipow, Samuel (1983), *Theories of career development* (3^{ed}), NY, Prentice-Hall.
- Peterson, Helen (2010), «The gendered construction of technical self-confidence: women's negotiated positions in male-dominated, technical work settings», *International Journal of Gender, Science and Technology*, [em linha] disponível em <http://genderandset.open.ac.uk/index.php/genderandset/article/view/61/79> [consultado em 13/05/2010].
- Ridgeway, Cecilia (1978), «Parental identification and patterns of career orientation in college women», *Journal of Vocational Behavior*, 12, pp. 1-11.
- Saavedra, Luísa (1995), *Identidade do género e escolha da carreira em adolescentes*. Dissertação de mestrado, Braga, Universidade do Minho.
- Saavedra, Luísa (2005), *Aprender a ser rapariga, aprender a ser rapaz: Teorias e práticas da escola*, Coimbra, Almedina.
- Saavedra, Luísa, Taveira, Maria do Céu, Silva, Ana Daniela (2010), «The Underrepresentation of women in typically male areas: explanatory factors and paths for interventions», *Revista Brasileira de Orientação profissional*, 11, 1, pp. 49-60.
- Saavedra, Luísa, Vieira, Cristina, Araújo, Alexandra, Faria, Liliana, Silva, Ana Daniela, Loureiro, Telma, Taveira, Maria do Céu (2011), «(A)simetrias de Género no acesso às Engenharias e Ciências no Ensino Superior Público», *Revista Ex aequo*, 23, pp. 163-180.

- Schultheiss, Donna, Palma, Thomas, Predragovich, Krista, Glasscock, Julie (2002), «Relational influences on career paths: Siblings in context», *Journal of Counseling Psychology*, 49, pp. 302-310.
- Shinar, Eva (1975), «Sexual stereotypes of occupations», *Journal of Vocational Behavior*, 7, pp. 99-111.
- Silva, Cristina (1999), *Escolhas Escolares, Heranças Sociais*, Oeiras, Celta Editora.
- Soto, Garcia (1993), *El sexo y la clase social como determinantes de los intereses profesionales en el último curso de secundaria*, Madrid, Ministerio de Asuntos Sociales – Instituto de La Mujer.
- Steele, Jennifer, Barling, Julian (1996), «Influence of maternal gender-role beliefs and role satisfaction on daughters' vocational interests», *Sex Roles*, 34, pp. 637-648.
- Super, Donald (1957), *The Psychology of Careers*, NY, Harper.
- Taveira, Maria do Céu (2001), «Exploração Vocacional: Teoria, Investigação e Prática», *Psychologica*, 26, pp. 35-49.
- Tavris, Carol (1998), *Goodbye to momism*, New York, Times Book Review.
- Teig, Stacey, Susskind, Joshua (2008), «Truck Driver or Nurse? The Impact of Gender Roles and Occupational Status on Children's Occupational Preferences», *Sex Roles*, 58, pp. 848-863.
- Terrail, Jean-Pierre (1992), «Destins scolaires de sexe: une perspective historique et quelques arguments», *Population*, 47 (3), pp. 645-676.
- Weishaar, Marjorie, Green, Barbara, Craighead, Linda (1981), «Primary influences of initial vocational choices for college women», *Journal of Vocational Behavior*, 18, pp. 67-78.
- Whiston, Susan, Keller, Briana (2004), «The Influences of the Family of Origin on Career Development: A Review and Analysis», *The Counseling Psychologist*, 32(4), pp. 493-568.
- White, Barbara, Cooper, Cary (1995), «The career development of successful women», *Proceedings of the British Psychological Society*, 3 (1), February.
- Young, Richard, Friesen, John, Borycki, Barbara (1994), «Narrative structure and parental influence in career development», *Journal of Adolescence*, 17, pp. 173-191.

Ana Daniela Silva. É Bolseira de Pós-Doutoramento em Psicologia Vocacional na Escola de Psicologia da Universidade do Minho e Fundação Para a Ciência e Tecnologia. Licenciada em Psicologia, Pré-especialização em Psicologia Clínica e da Saúde e Doutoramento em Psicologia Vocacional. Presidente da Associação Portuguesa para o Desenvolvimento da Carreira. danielasilva@psi.uminho.pt

Maria do Céu Taveira. É Professora Auxiliar no Departamento de Psicologia Aplicada e membro do Centro de Investigação em Psicologia da U. do Minho. Doutorada em Psicologia de Educação. Tem diversas publicações e comunicações a nível nacional e internacional, no âmbito da educação e desenvolvimento vocacional. ceuta@mail.telepac.pt

Artigo recebido em 30 de setembro de 2011 e aceite para publicação em 29 de abril de 2012.