

# O desenvolvimento da carreira em mulheres. algumas considerações e implicações no aconselhamento

Maria Eduarda Duarte

Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Lisboa

**Resumo.** – Neste artigo abordam-se alguns dos aspectos e conceitos mais importantes no estudo do desenvolvimento da carreira em mulheres, com especial incidência nas que trabalham.

Os principais modelos teóricos que se têm debruçado sobre o tema são também analisados, e referidos os contributos mais relevantes para uma melhor compreensão dos problemas de carreira no actual quadro da investigação. Finalmente, tecem-se algumas considerações sobre as possibilidades de intervenção e sobre as implicações no aconselhamento da carreira.

## *Introdução.*

As teorias centradas em modelos de carreira, em oposição às centradas em modelos de profissão, aplicam-se, de uma maneira geral a todos os indivíduos independentemente do sexo, país de origem, ou variáveis situacionais ou psicológicas que se possam considerar.

Porquê então abordar em particular o desenvolvimento da carreira em mulheres? O estudo do desenvolvimento da carreira em mulheres tem vindo a ocupar um lugar cada vez mais importante no quadro conceptual da psicologia da carreira, fundamentalmente a partir da introdução da perspectiva desenvolvimentista no estudo do comportamento vocacional, sendo de destacar o trabalho pioneiro de Ginzberg, e principalmente de Super (1957). A «feminização» da força de trabalho, e os problemas próprios a este grupo, têm também contribuído para uma maior atenção não só conceptual mas também ao nível das intervenções de Aconselhamento de Carreira em mulheres trabalhadoras.

Pretende-se portanto evidenciar aqui os aspectos específicos que interferem, positiva e negativamente, no desenvolvimento da carreira em mulheres, analisar como podem esses aspectos ser integrados nas abordagens teóricas

desenvolvimentistas mais actuais, e finalmente reflectir sobre as principais implicações para a prática do Aconselhamento de Carreira.

### 1. *Interferências no desenvolvimento da carreira.*

Os problemas que afectam directamente o desenvolvimento da carreira em mulheres, e que de algum modo são diferentes dos que interferem na carreira dos homens, podem ser conceptualizados em termos de barreiras e de elementos facilitadores, ambos considerados em dois planos distintos: os que advêm das condições do meio ambiente – as variáveis *situacionais* –, e os que são intrínsecos ao próprio desenvolvimento humano e que são condicionados pela socialização – as variáveis *personais*. Deve no entanto salientar-se que esta distinção entre barreiras e aspectos facilitadores não é rígida: há barreiras que se podem transformar em elementos facilitadores, a partir do momento em que seja alterado aquilo que neles funciona como barreira.

Estas barreiras, variáveis que determinam a adopção de escolhas estereotipadas, ou que de algum modo estão relacionadas com tendências que a tal conduzem, ou ainda que limitam o sucesso e a satisfação, são múltiplas e variadas. As barreiras exteriores, produzidas pelo meio, e que podem e devem ser modificadas por legislação adequada – com o estabelecimento de regras que promovam a igualdade de oportunidades e o direito à diferença no interior das instituições – e pela mudança de alguns aspectos nos sistemas familiares, educativos e religiosos, estão fundamentalmente relacionadas com os estereótipos profissionais e sexuais, com algumas distorções nos sistemas educativos, com a ausência de estímulos do meio, e com a ausência de modelos de papéis específicos para as mulheres (Betz, 1994, p. 12).

Os vários sistemas de sociedade preconizam, desde a infância, uma aprendizagem e uma socialização diferentes para os dois sexos: as raparigas são «ensinadas» a desempenhar os seus papéis de casa e família, a assumir a educação dos filhos, e a dar prioridade ao desenvolvimento da carreira dos maridos, enquanto aos rapazes são exigidas atitudes mais activas, maior competitividade, e maior interacção com o meio.

Relativamente aos estereótipos profissionais, directamente relacionados com os estereótipos sexuais, verifica-se que eles existem desde muito cedo, permanecendo para muitos indivíduos ao longo de todo o seu ciclo de vida. Em geral, tanto os rapazes como as raparigas referem as suas primeiras escolhas vocacionais na base, respectivamente, de profissões tipicamente masculinas ou femininas, o que leva a afirmar que a necessidade de eliminar os estereótipos sexuais relativamente às carreiras é importante para os dois sexos (Herr e Cramer, 1992, p. 240),

condicionalismo este que se prolonga no decorrer da carreira. Vários estudos demonstram que, na infância, na adolescência e na vida adulta os estereótipos relacionados com as escolhas profissionais se mantêm, constituindo interferências negativas nos processos de tomada de decisão para os dois sexos, mas com maior incidência sobre o feminino (Herr e Cramer, 1992, pp. 240-41).

Um outro tipo de barreiras exteriores respeitam ao próprio sistema educativo, e embora elas tendam a atenuar-se é ainda frequente encontrar-se nos manuais escolares referências estereotipadas aos vários papéis desempenhados por homens e por mulheres. Uma investigação-acção promovida pela União Europeia sobre «A Igualdade de Oportunidades», e da qual Portugal fez parte (Equal Opportunities and New Information Technologies, 1990), evidenciou a necessidade, entre outras, de promover mais intensamente junto das raparigas as actividades relacionadas com a utilização da informática e com cursos técnicos, dada a quase ausência de informação que elas tinham sobre o assunto.

Uma das barreiras que surge com bastante importância é a que Freeman designa por «meio educativo nulo» (Freeman, 1989): o meio não encoraja nem desencoraja – ignora. Esta situação leva a que as mulheres se sintam à deriva, sem sistemas estruturados de apoio, principalmente aquelas que escolhem cursos ou carreiras estereotipicamente masculinas.

A ausência de modelos de carreira e de desempenho de papéis femininos é encarada como um aspecto adicional às barreiras encontradas no sistema educativo, sendo hoje aceite que o apoio e o suporte de figuras importantes constitui uma variável essencial no desenvolvimento da carreira; neste sentido, a entrada de mulheres em trabalhos e profissões não tradicionais pode ser facilitada com o apoio, no local de trabalho, do mentor ou supervisor que ajuda na identificação, nos estilos de aprendizagem e nos valores da organização.

Mas também existem aspectos facilitadores no desenvolvimento da carreira nas mulheres, todos eles relacionados com o alargamento das opções de carreira, com uma maior abertura nos sistemas educativos, e com um sucesso e satisfação profissionais maiores (Betz, 1994, pp. 10-11). A estrutura familiar pode também constituir um importante elemento facilitador nas escolhas de carreira das mulheres – por exemplo, quando não interfere nas escolhas vocacionais, apoia as decisões, e permite o acesso à educação e à prossecução de estudos em igualdade com os homens, o que acontece sobretudo quando os pais têm um estatuto sócio-económico-cultural elevado: tradicionalmente, em Portugal, as famílias numerosas e com poucos recursos mandavam os rapazes para a Universidade enquanto as raparigas ficavam em casa, independentemente das respectivas capacidades intelectuais.

Porém, não são apenas as barreiras e os aspectos facilitadores que interferem no desenvolvimento de carreira das mulheres; barreiras há que serão talvez

mais determinantes e com maior peso no Aconselhamento: são as que advêm da própria pessoa e que podem ter origem em factores como o de uma socialização desadequada, provocando situações de conflito entre o papel familiar e o papel de trabalhadora. Como casos típicos, teremos o de a mulher ter dois empregos, sendo um remunerado e outro não; ou o de ter que tratar dos filhos, e desistir de progredir na carreira porque o marido também quer progredir na sua; ou ainda o de acreditar que em primeiro lugar tem que ser dona-de-casa e assumir sozinha a responsabilidade de educar as crianças, o que lhe faz diminuir as aspirações e baixar níveis de realização que à partida eram elevados.

Uma outra barreira gerada pelas próprias mulheres tem a ver com a percepção que elas tem das dimensões dos auto-conceitos, nomeadamente a auto-estima e a auto-eficácia, e também com as expectativas: uma baixa auto-estima gera uma tendência para não valorizar as capacidades e o desempenho, enquanto expectativas baixas de auto-eficácia conduzem à escolha de carreiras pouco exigentes. Em contrapartida, um nível elevado de auto-estima e um sistema forte de auto-conceito podem igualmente constituir elementos facilitadores, ao contrário do que acontecia anteriormente, tudo levando a crer que algumas das barreiras acabadas de enunciar poderão, num futuro próximo, deixar de fazer sentido devido as próprias alterações que se vão verificando na sociedade.

Outras barreiras e outros elementos facilitadores poderiam ser enunciados, como é o caso de noções como «masculinidade» e «feminilidade», variáveis afinal importantes na escolha de carreira, mas elas próprias não conterão, também, estereótipos?

Considerar a carreira como fazendo parte da própria vida do indivíduo poderá constituir um salto qualitativo e conceptual necessário não só às mulheres como às próprias organizações e à sociedade em geral. Para isso, no entanto, será necessário revisitar as abordagens teóricas que encaram a carreira como parte integrante do indivíduo, e verificar até que ponto elas poderão ajudar a constituir um quadro de referência de base e a considerar as respectivas implicações para a prática do Aconselhamento.

## 2. *Abordagens teóricas.*

Existem muitos estudos sobre o desenvolvimento de carreira das mulheres desde as primeiras tentativas feitas no sentido de identificar e estudar os problemas que afectam directamente o desenvolvimento de carreira das mulheres –, entre os quais é de destacar o trabalho de Super que, já em 1957, propõe padrões de carreira para as mulheres, classificando-os num sistema que engloba sete grandes categorias.

Linda Brooks (1990) aponta três grandes abordagens teóricas que explicam mais adequadamente o desenvolvimento de carreira nas mulheres: a teoria da auto-estima aplicada ao comportamento vocacional; as teorias de Astin e Gottfredson, aplicáveis a homens e a mulheres; e o alargamento das teorias já existentes pela introdução de novos conceitos (Brooks, 1990, pp. 365-66). Porém, a teorização sobre a variedade de factores culturais e estruturais que afectam, positiva ou negativamente, o desenvolvimento de carreira em mulheres e a adequação indivíduo/meio – em que é de salientar a teria do ajustamento ao trabalho de Lofquist e Dawis (1969) – parece-me igualmente importante para, neste quadro conceptual, merecer uma referência específica.

A identificação das preocupações de carreira específicas das mulheres, que serão mais variadas do que as dos homens, pode colocar-se em dois grandes planos: um, que reporta à importância da saliência dos papéis, onde o papel de Casa e Família assume algum destaque; e o outro, que se insere no próprio mundo do trabalho em que as mulheres têm, com maior frequência, mais problemas de tipo discriminatório e de interrupções (Sharf, 1992, p. 125).

Entre outros autores, Osipow afirma que dificilmente se pode aplicar o modelo das fases da carreira às mulheres, devido ao facto de nelas surgir, frequentemente, um grande conflito de papéis – mãe, esposa, trabalhadora –, o que torna mais difícil a implementação dos auto-conceitos (Osipow, 1975, pp. 12-14), no sentido de se conseguir alguma harmonia entre o conceito que se tem de si próprio (aptidões, interesses ou outras características psicológicas) e a actividade profissional que se exerce. Estes dois aspectos, aparentemente distantes um do outro, constituem elementos importantes no estudo do desenvolvimento da carreira das mulheres.

A existência de dificuldades na aplicação do modelo das fases da carreira, quando se fala de mulheres, é também referida por Gilligan, mas que as explica, por um lado, como devidas às descontinuidades e interrupções que as mulheres têm no mundo do trabalho, o que dificulta a identificação de preocupações de carreira de acordo com as idades; e, por outro lado, à dificuldade que as mulheres têm em conciliar as preocupações delas próprias com as que respeitam ao trabalho e aos outros que as rodeiam (Gilligan, 1982, cit. em Sharf, 1992, p. 193). Esta autora discute as diferenças de papéis entre sexos em termos de socialização, e não em termos do ciclo de vida e das tarefas que as pessoas têm que enfrentar ao longo do processo de desenvolvimento (Okun, 1984, p. 30).

Este tipo de comentários à aplicabilidade do modelo desenvolvimentista da carreira as mulheres não tem em consideração vários conceitos importantes, nomeadamente a noção de que as «carreiras devem ser analisadas no tempo e no espaço» (Super, 1984, p. 49), e, conseqüentemente, de que as preocupações de carreira nas mulheres devem ser sempre analisadas tendo em atenção a

interacção que os vários papéis têm nos vários momentos mais importantes da vida: as mulheres que trabalham fora de casa têm frequentemente que fazer um grande esforço para conciliar dois dos seus principais papéis – trabalho e família –, e tentar complementá-los de modo a alcançarem satisfação em ambos. A teoria de Donald Super explica a relação entre uma integração adequada dos auto-conceitos e a informação acerca do mundo do trabalho.

Um outro conceito importante para uma melhor compreensão do modelo das fases da carreira aplicado às mulheres é a noção de mini-ciclo, segundo a qual o desenvolvimento da carreira é um processo em que as fases não são rigidamente definidas por limites de idade, mas em que cada transição entre as fases pode envolver reciclagens efectuadas através das próprias fases. Por exemplo, uma mulher que ingresse no primeiro emprego só aos 40 anos passa primeiro por uma fase de crescimento no novo papel de trabalhadora, de seguida pode desenvolver atitudes exploratórias de campos e níveis profissionais que pretenda alcançar, depois estabelecer-se nessa profissão e avançar para níveis de responsabilidade mais elevados, e, mais tarde, voltar a atribuir maior importância a outros papéis como, por exemplo, o de casa e família.

Um aspecto importante diz respeito à igualdade de oportunidades entre homens e mulheres na escolha das carreiras e do estilo de vida que possam estar disponíveis para as mulheres. Um estudo efectuado por Hall e Gordan salienta a dificuldade de as mulheres casadas implementarem com sucesso as suas escolhas de carreira devido a factores de discriminação, de preconceitos, e, sobretudo, porque isso aumenta o conflito de papéis: a pressão familiar constitui o maior contributo para este conflito e para o baixo nível de satisfação das mulheres (Hall e Gordan, 1973, p. 47).

Os factores sociais, os estereótipos que existem, e as atitudes negativas face à competência feminina no trabalho, criam facilmente barreiras a um desenvolvimento da carreira semelhante ao dos homens, e estes poderão ser alguns dos aspectos que levantam uma certa dificuldade a alguns autores em aplicar teorias desenvolvimentistas da carreira, e em particular a de Donald Super, ao grupo feminino.

Poder-se-á afirmar, então, que o modelo teórico de Super é necessário, mas não suficiente, em última análise, para uma compreensão global dos processos de tomada de decisão no desenvolvimento da carreira das mulheres. No entanto, o conhecimento deste modelo por parte dos conselheiros pode servir, segundo Fitzgerald e Crites, para ajudar as mulheres a tomarem decisões maduras e realistas que possam evitar gerar ou agravar os conflitos, principalmente aqueles que têm a ver com a saliência dos papéis (Fitzgerald e Crites, 1980, p. 47).

O desenvolvimento da carreira tem que ser visto considerando o indivíduo e considerando a organização: o crescente afluxo de mulheres ao mercado de trabalho tem, até certo ponto, obrigado a uma mudança de atitudes, quer das

próprias mulheres, quer dos homens, e, em suma, da própria sociedade. A entrada de mulheres no mercado de trabalho tem tido algum impacto, e soluções inovadoras têm sido postas em prática para ajudar a resolver os aspectos já referidos sobre desenvolvimento da carreira das mulheres, tais como assistência aos filhos no local de trabalho (Offermann e Gowing, 1990, pp. 96-97), e a possibilidade de casais trabalharem na mesma organização e poderem desenvolver carreiras paralelas (Schein, 1981, p. 90).

Nas sociedades mais industrializadas, têm sido postos em prática planos de carreira específicos para as mulheres com funções de responsabilidade na área de gestão. Os componentes básicos desses programas consistem em proporcionar empregos estimulantes, planos de acção e de concretização de objectivos, análises de desempenho e informação retroactiva, e apoio constante do superior hierárquico e do coordenador do programa (Campbell e Moses, 1986, pp. 284-286).

O modelo sócio-psicológico proposto por Astin (1984) pode contribuir para a integração e para uma melhor compreensão das diferenças no desenvolvimento da carreira dos homens e das mulheres, e também das mudanças que têm ocorrido no comportamento profissional das mulheres. Este modelo define os factores psicológicos – a motivação para o trabalho e as expectativas – e os factores culturais e de meio – a socialização dos papéis convencionalmente atribuídos a cada um dos sexos, e a estrutura de oportunidade (Astin, 1984, p. 119). A interacção destes dois factores – pessoais e sociais – pode modelar o comportamento humano (Astin, 1984, p. 117).

Os princípios subjacentes à construção do modelo teórico são quatro: motivação para satisfazer, através do trabalho, três necessidades básicas – sobrevivência, prazer e contribuição – comuns a ambos os sexos; o processo de socialização, através dos estereótipos de papéis, influencia os processos de tomada de decisão para a carreira e o comportamento face às profissões; a estrutura de oportunidade, que inclui as condições económicas, o mercado de trabalho, a estrutura familiar e outros factores do meio, podem modificar-se e, conseqüentemente, modificar as expectativas; e as expectativas face ao trabalho, desenvolvidas no processo de socialização, podem alterar-se em função da mudança na estrutura de oportunidade (Astin, 1984, pp. 119-125).

As investigações efectuadas têm demonstrado que não se pode falar de desenvolvimento de carreira nas mulheres sem abordar os principais papéis que se vão desenvolvendo ao longo da vida, e reflectir sobre a sua interacção. Não sendo necessário criar uma teoria especial para o sexo feminino, é fundamental considerar o desenvolvimento da carreira, visto em termos de ciclo de vida (as cinco fases de desenvolvimento da carreira) e de espaço de vida (a importância da saliência dos papéis profissionais e não profissionais que se interinfluenciam e se combinam entre si), e integrando também a interacção de variáveis situacionais



e pessoais, que caracterizam o padrão de carreira de qualquer indivíduo (Super, 1980, p. 288), independentemente do sexo.

As eventuais diferenças que possa haver entre o desenvolvimento da carreira dos homens e das mulheres são de grau e não de tipo, e estão associadas ao nascimento e à educação dos filhos e aos estereótipos sexuais que sobre isso assentam (Super, 1990 p. 235).

### 3. Conclusão.

A crescente atenção com que os investigadores tem abordado a psicologia da carreira em mulheres é bem patente no número de trabalhos publicados sobre esta matéria. A carreira, entendida a um nível individual, engloba todos os comportamentos vocacionais e variáveis psicológicas que determinam as posições que se assumem ao longo da vida. Nas organizações, a noção de carreira tem um carácter mais restritivo, em grande parte imposto pelos estilos de gestão, objectivos e características das instituições. Assim, o desenvolvimento de carreira é um processo em que intervêm, confluindo, factores individuais e factores das organizações, que mutuamente se influenciam, que são interdependentes, e que devem ser considerados nos processos de Aconselhamento de Carreira.

Verifica-se, portanto, não ser necessário considerar modelos de carreira específicos para as mulheres: será mais importante encontrar uma teoria sobre desenvolvimento de carreira aplicável aos dois sexos atribuindo-se importâncias variáveis aos vários factores, e novos e diferentes modos de intervenção no desenvolvimento de carreira nas mulheres, como por exemplo a elaboração de planos de carreira individuais, que promovam a avaliação das experiências pessoais no desempenho dos vários papéis, incluindo o papel de trabalhadora, e a identificação dos principais determinantes pessoais ou situacionais com vista a ajudar à auto-orientação e à realização e satisfação. Ao nível das organizações, a implementação, com apoio de supervisores, de planos de carreira realistas que prevejam flexibilidade de horários e apoio aos filhos, podem servir de base, ou serem determinantes a uma satisfação recíproca.

### Referências

- Astin, I. (1984). The meaning of work in women's lives: a sociopsychological model of career choice and work behavior. *The Counseling Psychologist*, 12 (4), 117-127.
- Betz, N. 1994. Basic issues and concepts in career counseling for women. In W. B. Walsh e S. Osipow (Eds.), *Career counselin, for women*, (pp. 1-41). Larence Erlbaum Associates.



- Brooks, L. (1990). Recent developments in theory building. In D. Brown e L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (2nd ed.), (pp. 364-369). San Francisco: Jossey-Bass.
- Campbell, R. J. e Moses, J. L. (1986). Careers from an organizational perspective. In D. T. Hall and Associates (Eds.), *Career development in organizations* (pp. 274-309). San Francisco: Jossey-Eass.
- Comission of European Communities (1990). Equal opportunities and new information technologies. Evaluation Report on the projects 1987-1989. Brussels-Luxembourg: Task Force Human Resources, Education, Training and Youth.
- Freeman, J. (1989). How to discriminate against women without really trying. In J. Freeman (Ed.), *Women: a feminist perspective* (2nd), (pp. 217-232). Palo Alto, CA: Mayfield.
- Fitzgerald, L. R. e Crites, J. O. (1980). Toward a career psychology of women: what we know? What do we need to know? *Journal of Counseling Psychology*, 27, (1), 44-62.
- Hall, D. T. e Gordon, F. E. (1973). Career choice of married women: effects on conflict, role behavior, and satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 58, (1), 42-48.
- Herr, E. e Cramer, S. (1992). Career guidance and counseling throu the lifespan. *Systematics approaches* (4th ed.). New York: Harper Collins.
- Lofquist, L. H. e Dawis, R. (1969). *Adjustment to work a psychological view of man's problems in a work oriented society*. New York: Appleton-Century-Crofts.
- Okun, B. (1984). *Working with adults: individual, family and career development*. Pacific Grove, California: Brooks/Cole Publishing Company.
- Offerman, L. R. e Gowing, M. K. (1990). Organizations of the future. Changes and challenges. *American Psychologist*, 45, (2), 95-108.
- Osipow, S. H. (1975). The relevance of theories of career development to special groups: problems, needed data, and implications. In J. S. Picou e R. E. Campbell (Eds.), *Career behavior of special groups* (pp. 9-22). Columbus, Ohio: Merril.
- Schein, E. H. (1981). Increasing organizational effectiveness through better human resource planning and development. In D. E. Klinger (Ed.), *Public personnel management: readings in contexts and strategies* (pp. 87-104). Palo Alto, CA: Mayfield.
- Sharf, R. S. (1992). *Applying career development theory to counseling*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole Publishing Co.
- Super, D. E. (1957). *The psychology of careers. An introduction to vocational development*. New York: Harper & Brothers.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of vocational behavior*, 16, 282-298.
- Super, D. E. (1984). Perspectives on the meaning and value of work. In N. C. Gysbers and Associates (Eds.), *Designing career* (pp. 27-53). San Francisco: Jossey-Bass.
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown e L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (2nd ed.), (pp. 197-261). San Francisco: Jossey-Bass.

Abstract. – In this paper some of the issues and some important concepts in the study of career development in women, specially working women, are analysed.

The principal theoretic models in this field and some references about contributions for a better comprehension of career problems, in the actual research framework, are also discussed. At last, some considerations about interventions possibilities and implications in career counselling, are made.