

## Abordagens ao Desenvolvimento da Carreira das Mulheres

Ana Daniela Silva\*

Sara Isabel Ferreira\*\*

Maria do Céu Taveira\*\*\*

Luisa Saavedra\*\*\*\*

---

**Resumo:** O estudo do desenvolvimento da carreira das mulheres contribuiu de forma significativa para o enriquecimento da investigação em Psicologia Vocacional (e.g. Fitzgerald, Fassinger & Betz, 1995; Betz & Fitzgerald, 1987; Osipow, 1983; Betz & Hackett, 1981, 1983). Apesar da investigação e teoria neste âmbito terem tomado exclusivamente a figura masculina como objecto de estudo, posteriormente, alguma investigação focou-se também na aplicabilidade de teorias do desenvolvimento de carreira existentes às mulheres (e.g. Holland, 1973; Super, 1957), o que forneceu avanços conceptuais significativos na descrição e explicação do desenvolvimento da carreira naquele grupo da população. Neste artigo apresentamos uma revisão dos modelos e variáveis que caracterizam o desenvolvimento da carreira das mulheres, reflectindo sobre as tendências mais recentes de investigação neste domínio, bem como, sobre a pertinência do estudo desta temática para a intervenção psicológica individual e social.

**Palavras-Chave:** Mulheres; Desenvolvimento de Carreira; Revisão de Estudos.

### Women Career Development framework

**Abstract:** The study of women career development has brought a large contribution for the empowerment Vocational Psychology research (e.g. Fitzgerald, Fassinger & Betz, 1995; Betz & Fitzgerald, 1987; Osipow, 1983; Betz & Hackett, 1981, 1983). Although the research and theory in this field has taken exclusively the male figure as a subject of study, later on, some research focused also on the applicability of the career development theories to women (e.g. Holland, 1973; Super, 1957). This provided significant conceptual advances in the description and explanation of the career development in that group of the population. This article presents a review of the patterns and variables that characterize the career development of women, reflecting about the most recent trends of research in this domain as well as about the relevance of the study of this issue for the individual psychological and social intervention.

**Keywords:** Women; Career Development; Literature Review.

---

\* Instituto de Educação e Psicologia. Universidade do Minho Campus de Gualtar. E-mail: anadan@portugalmail.pt

\*\* Instituto de Educação e Psicologia. Universidade do Minho Campus de Gualtar. E-mail: saraiferreira@portugalmail.pt

\*\*\* Instituto de Educação e Psicologia. Universidade do Minho Campus de Gualtar. E-mail: ceuta@mail.telepac.pt

\*\*\*\* Instituto de Educação e Psicologia. Universidade do Minho Campus de Gualtar. E-mail: luisasaavedra@sapo.pt

## Introdução

Uma das áreas de maior interesse da Psicologia Vocacional, ao longo dos tempos, tem sido a explicação e predição de modelos de escolha e desenvolvimento vocacional ao longo da vida. As teorias e a investigação em torno dos factores individuais e ambientais relacionados com a escolha vocacional e com o ajustamento ao trabalho e carreira têm contribuído de forma significativa para a compreensão teórica do fenómeno e para a prática de aconselhamento vocacional (Osipow, 1983).

Devido ao facto da investigação e teoria neste âmbito se terem focado, primeiramente, no estudo do desenvolvimento de carreira dos homens, não existe ainda consenso acerca da possibilidade de uma influência diferencial, em homens e mulheres, das variáveis que explicam as escolhas de carreira. Do mesmo modo, não há acordo entre os autores quanto à existência de variáveis ou dimensões que se relacionam exclusivamente com o desenvolvimento da carreira das mulheres (Fitzgerald, Fassinger & Betz, 1995; Betz & Fitzgerald, 1987).

Autores consagrados da Psicologia Vocacional focaram-se na aplicabilidade de teorias do desenvolvimento de carreira existentes às mulheres, permitindo avanços conceptuais significativos relacionados, especificamente, com a descrição e explicação do desenvolvimento da carreira das mulheres (e.g. Holland, 1973; Super, 1957). Neste artigo revêem-se os modelos e variáveis que têm sido utilizados para descrever o desenvolvimento da carreira das mulheres e reflectir acerca das tendências mais recentes de investigação neste domínio, assim como sobre a pertinência do estudo desta temática para a intervenção psicológica individual e social.

Neste sentido, iniciaremos com uma referência aos estudos que se debruçam, no âmbito do desenvolvimento da carreira, sobre a dicotomia *orientação doméstica versus orientação para a carreira*. De seguida, passaremos a apresentar o conjunto de investigações que se dedicaram à identificação e explicação de variáveis relacionadas exclusivamente com a orientação para a carreira. Finalmente, dedicar-nos-emos aos modelos de carreira das mulheres que, de certa forma, tentaram organizar os resultados da investigação até então encontrados.

## Orientação Doméstica vs Orientação para a Carreira nas Mulheres

Os primeiros estudos sobre o desenvolvimento de carreira das mulheres procuraram descrever e analisar este processo em termos de orientação para o lar/doméstica versus orientação para a carreira.

O primeiro estudo que tenta levar a cabo este objectivo é o de Hoyt e Kennedy (1958), que procura avaliar estes dois tipos de orientação comportamental e de vida, através das respostas das mulheres a um questionário destinado a avaliar a importância atribuída pelas mulheres aos papéis de vida conjugal versus carreira (SVIB – W, Strong Vocational Interest Blank-Women). O uso desta medida descritiva permitiu evidenciar que as mulheres orientadas para a carreira obtinham elevadas pontuações nas escalas que se referiam às carreiras de advogada, artista, psicóloga, física e professora de educação física, enquanto que as participantes com orientação doméstica pontuavam alto nas escalas que incluíam profissões como: ser doméstica, secretária, professora de economia doméstica e dietista.

O paradigma de investigação descrito, desenvolvido por Hoyt e Kennedy (1958),

foi utilizado em muitos estudos subsequentes, que usaram o SVIB – W como variável independente (eg., Munley, 1974; Wagman, 1966). Nesses estudos, verificase uma replicação dos resultados que evidenciam que as mulheres orientadas para a carreira tendem a obter altas pontuações em escalas com ocupações tradicionalmente dominadas por homens, enquanto que as mulheres orientadas para a vida doméstica tendem a obter pontuações elevadas na escala de “dona-de-casa” e/ou não profissional, ou em escalas que incluem profissões tradicionalmente femininas.

Baseados na consistência destes resultados, a partir do uso do SVIB-W, outros estudos usaram o mesmo inventário para agrupar as mulheres e examinar diferenças nas suas capacidades (e.g. Watley & Kaplan, 1971; Rand, 1968), personalidade (e.g. Rand, 1968), origem familiar e história de vida (e.g. Gysbers, Johnston & Gust, 1968), motivação e realização (e.g. Oliver, 1974; Rand, 1968; Tyler, 1964), e valores (e.g. Goldsen, Rosenberg, William, 1966; Wagman, 1966; Simpson & Simpson, 1961), em função da pertença a esses mesmos grupos.

Entretanto, nos finais dos anos 70 do século passado, autores como Tinsley e Faunce (1978, 1980) estudaram as diferenças nas atitudes, interesses e necessidades vocacionais e as atitudes face ao papel conjugal e estatuto familiar nos mesmos grupos de mulheres. Este e outros estudos têm vindo a demonstrar que a descrição do desenvolvimento da carreira das mulheres a partir destas duas categorias tem sido progressivamente abandonada, assistindo-se mais à concepção que orienta o estudo da conjugação entre papéis familiares e de carreira pelas mulheres (e.g. Oliver, 1974; Levitt, 1972). Com efeito, a assumpção de que as mulheres escolhem,

em geral, em termos de carreira, entre a casa ou o trabalho, tem vindo a ser substituída por uma outra, que defende que, ao longo vida adulta, a maioria das mulheres ocidentais aspira combinar os papéis familiares e os da carreira (Yogev, 1982).

*O enfoque na orientação e escolhas de carreira das mulheres.* Os estudos realizados em 1960 sugerem que a maioria das mulheres jovens não planeia trabalhar fora de casa (e.g., Matthews & Tiedeman, 1964), enquanto os estudos realizados a partir de 1970 sugerem já que a maioria das mulheres jovens planeia combinar a carreira e o casamento, ao longo da vida (Rand & Miller, 1972; Watley & Kaplan, 1971).

Rand e Miller (1972), por exemplo, defendem a ideia já referida que o novo imperativo cultural de combinar carreira e casamento veio substituir a ênfase previamente colocada na centralidade dos papéis relacionados com o casamento e com a maternidade. Devido ao registo de um crescente número de mulheres jovens que planeavam combinar casamento e carreira, a distinção entre orientação para a vida doméstica versus orientação para a carreira, enquanto variável dependente, foi menos considerada pelos autores vocacionais, ao longo dos anos setenta (Oliver, 1974; Levitt, 1972). O foco da investigação passa a ser a natureza e o grau da orientação para a carreira, das mulheres, de modo a compreender melhor as suas escolhas.

A principal abordagem da descrição da natureza das escolhas de carreira das mulheres envolve a classificação das preferências ou opções de carreira, tendo em conta sobretudo o grau de correspondência destas com papéis de vida tradicionalmente ou femininos ou tradicionalmente masculinos.

Rossi (1965) é o primeiro autor a evidenciar a utilidade em se diferenciar o conceito de orientação para carreiras tradicionalmente femininas, ou seja, profissões em que as mulheres predominam, do conceito de orientação para carreiras “pioneiras”, isto é, profissões em que os homens têm predominado. Mulheres que ocupam carreiras pioneiras foram também definidas como “inovadoras” quanto aos papéis de gênero (Almquist, 1974; Tangri, 1972).

Os estudos que procuraram definir as características que diferenciam as mulheres “pioneiras” das mulheres “tradicionais”, dominantes, nos anos 70, evidenciaram a existência de diferenças entre estes dois tipos de mulheres (e.g. Betz, 1984; Betz & Hackett, 1981, 1983; Standley & Soule, 1974; Tangri, 1972; Astin & Myint, 1971; Nagely, 1971).

Relacionado com a noção de profissões tradicionais/não-tradicionais para as mulheres, estão as descrições acerca do grau de orientação das escolhas de carreira das mulheres, quer para a Ciência, quer para a Matemática. Na realidade, o facto de as mulheres estarem sub-representadas em carreiras de Ciências, de Matemática e de Engenharia levou a que um conjunto de investigações importantes neste domínio se focasse nesta problemática (e.g., National Science Foundation, 1984; Pfafflin, 1984; Humphreys, 1982; Fox, Brody & Tobin, 1980).

Além da comparação entre mulheres tradicionais versus pioneiras e dos domínios científicos versus domínios não científicos de escolha, o conceito de orientação de carreira foi igualmente alargado e refinado, com o trabalho de Eyde (1962). Mais do que considerar a orientação de carreira como um estado único e indiferenciável, construído por oposição à orientação doméstica, a orientação para a carreira começa por ser concebida, por aquele autor, como uma variável contínua, que reflecte

o grau ou preferência de envolvimento com o trabalho, com ou sem o envolvimento no papel de “dona de casa”. A escala “*Desire to Work*” construída por Eyde (1962) representa a primeira tentativa sistemática de avaliar a orientação de carreira como uma variável contínua. Esta escala requer que os sujeitos avaliem o seu desejo para trabalhar, considerando variáveis como as condições de estado civil, o número e idade dos filhos e o rendimento do marido, as que definiriam a força da orientação para a carreira, neste caso, sobretudo no que se refere ao desejo ou intenção da mulher para continuar a trabalhar mesmo quando é casada e mãe.

Surge, então, desta forma, ganhando terreno, o conceito de Saliência de Carreira que Masih (1967) define como não só o grau em que a pessoa está motivada para a carreira, como ainda, o grau em que a profissão é uma fonte importante de satisfação e a prioridade dada à carreira relativamente a outras fontes de satisfação.

Marshall e Wijting (1980), por sua vez, neste mesmo âmbito, definem outros dois conceitos importantes - o de “*career-centeredness*”, isto é, uma orientação que privilegia as actividades de carreira - e o de “compromisso com a carreira”, ou seja, o envolvimento com uma carreira estável ao longo da vida.

Paralelamente, Richardson (1974), distingue “motivação para o trabalho” de “orientação para carreira”. Para esta autora, a “motivação para o trabalho” define o desejo de ter um trabalho fora de casa, contudo, não privilegia o papel de trabalhador. A “orientação para a carreira”, por sua vez, é definida como o desejo de possuir um trabalho como um foco primário de vida, sendo os interesses da vida doméstica vistos como secundários. Perun e Bielby (1981), por seu lado, distinguem “comportamento ocupacional”, demonstrado por todas as mulheres que trabalham,

de “desenvolvimento de carreira”, revelado por uma minoria de mulheres, nas quais o trabalho segue uma sequência de níveis ou estádios progressivamente superiores dentro de uma determinada profissão. Em suma, estas definições de saliência de carreira têm em comum a ideia que o conceito se refere ao privilégio dado pela pessoa à sua carreira, o qual parece ser inconsistente com as expectativas sociais de gênero que vão mais no sentido de que a mulher simplesmente trabalhe fora de casa. Vários estudos sobre o desenvolvimento de carreira das mulheres usaram como variável dependente a distinção bipolar entre casa/carreira, profissões tradicionais/ não tradicionais, ou ainda, medidas de orientação ou de saliência da carreira. Contudo, a falha destas variáveis na distinção ou descrição do desenvolvimento da carreira das mulheres foi sendo detectada (eg. Osipow, 1983). Por exemplo, mulheres que possuíam profissões tradicionais como Enfermeira ou Professora Primária poderiam ter um comprometimento com a carreira tão ou mais elevado do que outras mulheres com profissões não-tradicionais como Advogada ou Médica. Por isto, Osipow (1983) sugere a necessidade de se definirem desenhos de investigação que utilizem as várias combinações possíveis das variáveis que têm sido definidas para descrever o desenvolvimento de carreira nas mulheres.

### Modelos de Carreira das Mulheres

Um dos primeiros autores a centrar a sua atenção no comportamento vocacional das mulheres foi Donald Super. No texto *The Psychology of Careers*, de 1957, Super realça dois temas relacionados que caracterizam a vida das mulheres. Começa por realçar o papel central que cuidar da casa joga na definição das actividades das mulheres, para depois contrapor com a

grande participação das mulheres na força laboral. Relacionando estes dois temas, deduz sete categorias mutuamente exclusivas para descrever modelos de carreira de vida nas mulheres, a saber:

(a) o modelo da “dona de casa” estável, o qual descreve mulheres que casaram cedo e não tiveram experiências de trabalho significativas;

b) o modelo convencional, que define as mulheres que começaram a trabalhar quando terminaram a sua formação e trabalharam até se casarem;

(c) o modelo de trabalho estável, que caracteriza mulheres que não casaram mas trabalharam continuamente durante a sua vida;

d) o modelo de carreira de dupla trajectória que descreve mulheres que combinam trabalho e família de uma forma continua;

(e) o modelo de carreira interrompida, caracterizado por um regresso ao trabalho em idade mais avançada, normalmente após os filhos deixarem de necessitar de cuidados tão permanentes;

(f) o modelo de carreira instável, descreve um ciclo irregular de movimentos dentro e fora da força de trabalho;

e, (g) finalmente, o modelo de carreira de tentativas múltiplas que reflecte essencialmente uma história de trabalho instável (Super, 1957).<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Mais recentemente, Super (1990) sugere que tais caracterizações eram pouco válidas para as mulheres das sociedades ocidentais modernas e aplicou os princípios da sua teoria a ambos os sexos definindo quatro padrões possíveis para o desenvolvimento dos indivíduos, a saber: (a) o padrão estável, caracterizado pela entrada precoce no mercado de trabalho precedida por um pequeno período de ensaio; (b) o padrão convencional, caracterizado por um período de ensaio seguido por um padrão estável; (c) o padrão instável, caracterizado por uma série de ensaios que podem conduzir a períodos de emprego temporário, seguidos de novos períodos de ensaio; e, (d) o padrão de múltiplos ensaios, caracterizado pela instabilidade profissional e pela mudança constante de emprego.

Vetter (1973) estudou a frequência de ocorrência destes modelos numa amostra de mulheres norte-americanas, tendo verificado que os modelos convencionais e de “dona de casa” estável, registaram frequências mais elevadas do que os restantes, sendo o modelo de carreira de dupla trajectória o menos frequente. Apesar do seu valor conceptual e empírico, não foram realizados, em anos seguintes, outros estudos que utilizassem a categorização de Super, devido ao surgimento de outras categorizações do desenvolvimento de carreira das mulheres, nomeadamente, os modelos de Harmon (1967) e Zytowski (1969), entre outros, e que seguidamente analisaremos também.

Harmon (1967) acompanhou, num estudo de longitudinal, o desenvolvimento de carreira de mulheres da Universidade do Minnesota. No *follow-up*, que realizou 25 anos depois destas estudantes terem terminado o curso, classificou-as em cinco modelos de carreira:

- (a) mulheres sem experiência profissional;
- (b) mulheres com experiência profissional só até ao casamento e/ou à maternidade;
- (c) mulheres que combinam a profissão com o casamento/maternidade;
- (d) mulheres que fazem a reentrada na força de trabalho quando os filhos crescem;
- e, (e) as mulheres solteiras e dedicadas somente à carreira.

Enquanto Super (1957) tentou estender a sua teoria da carreira às especificidades do desenvolvimento da carreira das mulheres, Zytowski (1969) propõe um modelo heurístico de base para descrever os modelos de desenvolvimento de carreira femininos.

Zytowski (1969) propôs postulados para caracterizar o modelo e determinantes da participação vocacional das mulheres. Foi o primeiro autor vocacional a defender a

necessidade de uma teoria de desenvolvimento vocacional para as mulheres separada da dos homens, atendendo ao facto de que o papel tradicional das mulheres é frequentemente o de dona de casa, mas este papel não é estático, sendo que as mudanças sociais e tecnológicas verificadas nos últimos tempos resultam em papéis similares para homens e mulheres. Atendendo à ordem e sequência desenvolvimentista do comportamento sócio biológico das mulheres (i.e., a altura e sequência das tarefas de vida, como ter filhos e vê-los crescer), aquele autor propôs que a participação no papel profissional, pelas mulheres, representa um abandono do papel de dona de casa, concebendo estes dois papéis de vida como mutuamente exclusivos. O mesmo autor, sugere também que estes modelos de participação vocacional das mulheres podem distinguir-se com base na idade de entrada das mulheres no trabalho, a extensão da sua participação nesse papel e o carácter tradicional da ocupação. Combinando estas três variáveis, Zytowski (1969) sugere então três modelos de carreira distintos:

- (a) o modelo brando - entrada muito cedo ou muito tarde no mundo de trabalho, pouca participação, e ocupação tradicional;
- (b) o modelo moderado - entrada cedo no mundo do trabalho, participação intensa e ocupação tradicional);
- e, (c) o modelo não usual - entrada cedo no mundo do trabalho, participação intensa e ocupação não tradicional.

Por último, Zytowski (1969) propõe que a preferência das mulheres por um ou por outro modelo é determinada por factores internos motivacionais, ao passo que a participação efectiva num ou noutro modelo é determinada por preferências, considerações ambientais e características

pessoais não motivacionais, como a capacidade.

As ideias de Zytowski (1969) e, particularmente, os modelos de participação vocacional por ele propostos, foram investigados em dois estudos importantes do desenvolvimento da carreira. No primeiro, Wolfson (1976) dirigiu um estudo a partir do qual se seguiu 306 mulheres que tinham recebido aconselhamento vocacional na Universidade há 25 anos atrás. Com base no sistema de classificação de Zytowski (1969), Wolfson (1976) classificou a sua amostra em cinco subgrupos: aos modelos brando, moderado e não usual retirados do sistema original, somou o grupo das mulheres que nunca trabalharam e, ainda, um grupo moderado elevado. Este último grupo diferencia-se do grupo moderado original pela sua participação prolongada e contínua no mercado de trabalho, isto é, 18 ou mais anos de emprego fora de casa, nos 25 anos após a saída da Universidade. Os resultados deste estudo indicam que, destas mulheres, a maioria das que estudaram até aos anos 30, demonstravam, cerca de duas décadas mais tarde, um comportamento de não comprometimento com a carreira, marcado quer pela ocupação a tempo inteiro como “dona de casa”, quer pelo trabalho fora de casa somente até ao nascimento do primeiro filho. Estes resultados apoiam os resultados obtidos por Harmon (1967) e Vetter (1973) nos seus estudos, segundo os quais, a maioria das mulheres americanas (classe média e alta) não tinha um envolvimento sério com a carreira.

Mais tarde, Betz (1984), ao examinar as mulheres que se graduaram na Universidade em 1968, notou a mudança do comportamento de carreira das mulheres, desde os trabalhos de Wolfson (1976). Betz começa por afirmar que a classificação de

Zytowski-Wolfson (1976) é incompleta, pois não permite classificar mulheres que trabalham numa ocupação não tradicional e que tiveram uma participação limitada nessa profissão. A mesma autora propôs sete classes de desenvolvimento de carreira das mulheres, acrescentando às cinco de Wolfson (1976) e três de Zytowski (1969), novas classes, que considera serem necessárias para acomodar todas as combinações possíveis do grau e amplitude de participação das mulheres na carreira. Assim, adoptou o termo “compromisso” usado por Harmon (1967) - que considerou como o mais acertado, e reflectiu sobre os vários tipos de envolvimento das mulheres com a carreira na cultura contemporânea. Em continuação, Betz propõe diversos modelos como necessários e suficientes para descrever a participação das mulheres no trabalho. São eles:

- (a) nunca trabalhou;
- (b) baixo compromisso-tradicional;
- (c) baixo compromisso-pioneiras;
- (d) moderado compromisso-tradicional;
- (e) moderado compromisso-pioneiras;
- (f) alto compromisso-tradicional;
- e (g) alto compromisso-pioneiras.

Os grupos (b), (d), e (g) representam os modelos brando, moderado e não usual de Zytowski (1969), enquanto o grupo (f) representa o grupo moderado alto de Wolfson (1976) e os dois restantes constituem categorias que anteriormente não tinham sido previstas. O estudo conduzido por Betz forneceu dados concretos acerca da mudança do comportamento vocacional das mulheres no século XX porque esta mudança se verificou na contraposição dos resultados obtidos face a estudos anteriores no mesmo domínio. Esta mudança reflecte-se sobretudo no facto de a maioria das mulheres licenciadas em 1968 e examinadas por Betz, se encontrarem a tra-

balhar continuamente fora de casa e algumas terem enveredado por ocupações pioneiras.

Recentemente, Zytowski (2005) interessou-se em desenvolver uma taxionomia compreensiva dos componentes relacionais que contribuem para o desenvolvimento de carreira das pessoas. Para tal, numa narrativa autobiográfica, referiu-se à função dos elementos relacionais nos estádios de desenvolvimento de Donald Super. Para Zytowski (2005) é compreensível que um número significativo de pessoas desempenhe muitos e variados papéis, mas a forma como esses papéis actualmente influenciam ou afectam uma pessoa, é uma questão que permanece em aberto na literatura do desenvolvimento da carreira. O mesmo autor chama a atenção para o facto de Super não ter enfatizado a forma como as pessoas tomam decisões à medida que vão passando pelos estádios de vida. Com efeito, passados quase quarenta anos desde que desenvolveu o seu modelo, um modelo heurístico para descrever os modelos de desenvolvimento de carreira femininos, Zytowski continua a dar contributos importantes, indicando trilhos de estudo relevantes neste domínio e que com certeza poderão ajudar a perceber e descrever a carreira de mulheres e homens nas sociedades modernas da actualidade, com exigências diferentes daquelas em que Zytowski iniciou os seus estudos.

#### **Estudo do desenvolvimento da carreira das mulheres: Tendências Actuais**

O estudo da carreira das mulheres tem envolvido o uso de várias variáveis dependentes. Provavelmente, este é um dos principais aspectos diferenciadores do desenvolvimento de carreira das mulheres comparativamente ao desenvolvimento de

carreira dos homens. A investigação, neste âmbito, realizada com a população masculina exigia unicamente a análise directa do conteúdo das escolhas de carreira. Contudo, com a população feminina este processo é necessariamente mais complexo. As expectativas de vida das mulheres normalmente incluíam os papéis de cuidar do lar e das crianças. A noção de competição de papéis não foi considerada inicialmente nas teorias de carreira porque não era relevante no estudo do desenvolvimento de carreira dos homens. Contudo, nos finais dos anos 70, a par de um conjunto de mudanças sócio-económicas, a ideia de que o mundo do trabalho e o mundo da família não podem ser entendidos como dicotómicos (Kanter, 1977 *in* Greenhaus, Callanan & Godshalk, 2000), nem mesmo para as mulheres, ganha consistência e conceitos como o de “conflito família-trabalho” (Greenhaus & Beutell, 1985 *in* Greenhaus, Callanan & Godshalk, 2000) assumem especial importância. Numa sociedade que foi progressivamente impondo uma estrutura familiar apelidada de “famílias de dupla carreira” (Hall & Hall, 1979 *in* Greenhaus, Callanan & Godshalk, 2000) não será de estranhar que numa revisão dos estudos realizados em Psicologia Vocacional em 2005, se encontre um corpo significativo de investigações, incluindo ambos os sexos, dedicadas à compreensão deste conflito família-trabalho, nomeadamente, a direcionalidade do conflito, os efeitos e mediadores desta relação, com importantes implicações práticas (Harrington & Harrigan, 2006). A título de exemplo, Perrone (2005) estudou os efeitos da congruência/conflito entre os papéis do trabalho e da família, na satisfação com o trabalho, com o casamento e com a vida em geral, tendo encontrado resultados que apontam no sentido de a satisfação em cada



um dos papéis (trabalho e família) encarados individualmente, estar directamente relacionada com a satisfação com a vida em geral, sugerindo que a resolução do conflito trabalho-família constitui um aspecto essencial na promoção do bem-estar pessoal.

Um outro dado que nos parece importante salientar é o facto de, neste estudo, homens e mulheres não se distinguirem quanto aquilo que consideram ser uma participação ideal nos papéis do trabalho e da família, mas, de facto, serem as mulheres a despendem mais tempo nas tarefas domésticas e familiares em relação aos homens. Voydanoff (2005) analisou a especificidade do conflito família-trabalho, demonstrando que há uma relação positiva entre três tipos de conflito (baseado no tempo, no stress psicológico e no comportamento) e o conflito trabalho-família (o trabalho a interferir na família). O conflito baseado no stress psicológico apresenta a relação mais forte com o conflito família-trabalho (a família a interferir no trabalho).

Além disso, o conflito trabalho-família medeia a relação entre os vários tipos de conflito e o conflito família-trabalho. Um outro estudo levado a cabo por Keene e Reynolds (2005), demonstrou que entre os trabalhadores casados, as mulheres têm uma probabilidade duas vezes maior, em relação aos homens, de relatar efeitos negativos do contexto familiar no seu desempenho no trabalho. Este aspecto estará relacionado, por um lado, com o facto de as mulheres realizarem mais ajustes em relação ao trabalho, por exigências familiares. Outro dado importante, diz respeito ao facto de as características do trabalho aparecerem mais salientes do que os factores familiares quando se tenta prever a probabilidade de as exigências familiares afectarem o desem-

penho no trabalho e na explicação das diferenças de sexo, no conflito família-trabalho. Trabalhar num contexto exigente ou ter pouca autonomia estará associado a um maior conflito, independentemente do sexo, enquanto que uma maior flexibilidade em termos de horário de trabalho só parece funcionar como atenuante do conflito para as mulheres. Estes estudos e muitos outros que poderiam ser referidos, servem de base a um outro conjunto de investigações que tenta, de alguma forma, apresentar dados que fundamentem e impulsionem mudanças a nível organizacional (Anttila, Natti & Vaisanen, 2005; Behson, 2005; Cooper, 2005; Mauno, Kinjumen & PiituJainen, 2005; Moshavi & Koch, 2005; Sahibzada, Hammer, Neal, & Kuang, 2005).

Os próprios modelos que caracterizavam a carreira das mulheres parecem estar a dar lugar a modelos mais abrangentes que classificam homens e mulheres quanto à importância atribuída aos papéis do trabalho e da família (e.g. Cinamon & Rich, 2000a).

Concluindo, parece-nos inevitável incluir a temática do conflito família-trabalho quando nos referimos ao desenvolvimento da carreira das mulheres dos nossos dias. Para a maioria das mulheres, a carreira desenvolve-se em paralelo com a vida doméstica e familiar, umas vezes em sintonia, outras com maior conflito. Mas a verdade é que a gestão de um papel tem implicações directas na gestão do outro e é um equilíbrio entre ambos, que está fortemente associado a factores, culturais, sociais e económicos, que proporcionará às mulheres uma postura mais saudável e um desempenho mais competente em cada um dos contextos. Atrevemo-nos a ir mais longe ainda, afirmando que, do nosso ponto de vista, mulheres e homens não serão tão diferentes assim no que respeita às aspi-

rações de carreira. Talvez aquilo que os diferencia e que merece a nossa atenção seja os constrangimentos e oportunidades do contexto cultural e sócio-económico que influenciam o desenvolvimento das suas carreiras. Mais do que nunca, a investigação deverá tratar esta temática do desenvolvimento da carreira, incluindo homens e mulheres, salientando barreiras e promotores e assumindo uma intervenção, não apenas individual, mas, sobretudo, de carácter sócio-político.

### Conclusões

A revisão da investigação no âmbito do desenvolvimento da carreira das mulheres permite-nos tecer algumas conclusões importantes acerca da forma como esta questão tem sido abordada ao longo do tempo. Apesar de nos últimos 30 anos, esta área de conhecimento ter vindo a evoluir e ter sofrido mudanças significativas, constituindo um campo de pesquisa significativo, as constantes mudanças sociais e políticas por um lado, e a complexidade dos processos inerentes ao desenvolvimento de carreira das mulheres fazem com que este seja um campo de investigação que necessita de actualização e aprofundamento permanente. Como refere Osipow (1983), “... *so much social change is occurring in the area of sex and vocation that any theoretical proposal made now is likely to be premature, as would be any generalization about women’s career development*” (p.271).

Apesar do objectivo central deste artigo não incluir uma abordagem aos factores que têm sido estudados para explicar o desenvolvimento de carreira das mulheres, estes factores (familiares, pessoais, educacionais...) são utilizados pelo grosso dos estudos realizados para caracterizar gru-

pos específicos de mulheres (e.g., orientadas para a carreira versus orientadas para a vida doméstica). Por este motivo, o estudo destas variáveis que historicamente têm sido utilizadas para descrever padrões específicos de desenvolvimento de carreira das mulheres torna-se muito relevante. Contudo, este facto traduz-se numa lacuna de investigação, pois são escassos os estudos que contribuíram para caracterizar todas as mulheres em geral ou para identificar os factores que influenciam uma mulher particular.

O foco da Psicologia Vocacional no que se refere ao estudo do desenvolvimento de carreira das mulheres exigiu que se examinassem variáveis e se incorporassem conceitos que anteriormente eram considerados irrelevantes para as questões vocacionais (e.g., o papel da família, as atitudes e papéis de género e as preferências...).

O estudo do desenvolvimento de carreira das mulheres começou como um estudo de um “grupo especial” e como uma tentativa de integrar o conhecimento acerca desse grupo no conhecimento mais amplo da Psicologia Vocacional. Com a evolução destes estudos começou a ser notória a ideia de que o que se estudava não era o grupo “mulheres” *per se* mas também o “género” e o sua influência diferencial no desenvolvimento de carreira de ambos os sexos. À medida que o estudo das mulheres e do género começa a ser integrado no estudo da Psicologia Vocacional, começa a tornar-se evidente que as mulheres não são um grupo homogéneo e a investigação deve tomar isso em conta.

Por outro lado, a forma como os factores e variáveis identificadas como pertinentes para o desenvolvimento de carreira das mulheres interagem de forma a afectar o desenvolvimento de carreira das mulheres

e a relativa importância dos seus efeitos tem sido pouco estudada de uma forma holística e integrativa.

Contudo, alguns autores da perspectiva sócio-cognitiva da carreira têm dado passos importantes neste sentido (Lent, Brown & Hackett, 2002). Trata-se de uma posição que procura traçar as relações complexas que existem entre as pessoas e os seus ambientes escolares e profissionais, entre os factores pessoais e interpessoais e, entre as influências impostas internamente e externamente às pessoas, no que respeita a sua vida de estudante e trabalhador. É uma abordagem construtivista da capacidade humana para influenciar o seu próprio desenvolvimento e os ambientes que a circundam, inspirada nas teorias cognitivas da psicologia humana e nas teorias da aprendizagem e do desenvolvimento da carreira.

As pessoas, mulheres e homens, são encarados, cada vez mais, como agentes activos, modeladores do seu próprio desenvolvimento da carreira. Este acento na agência pessoal ou auto-direcção enfatiza que as crenças sobre si próprio/a, os ambientes e possíveis trajetórias e padrões de carreira, têm um papel fundamental no processo de desenvolvimento e escolha escolar e profissional. Não somos meras vítimas/beneficiários da estrutura social ou do nosso mundo intra-psíquico, do nosso temperamento, ou de forças situacionais (Lent, Brown, & Hackett, 2002, p.255). O comportamento humano é, muitas vezes, flexível e susceptível a esforços de mudança.

Neste contexto, consideramos que é relevante o estudo destas temáticas, procurando descrever, na sociedade actual altamente vocacionada para o trabalho, quais os padrões ou variáveis que descrevem o desenvolvimento de carreira de mulheres e homens.

## Referências

### bibliográficas

- Almquist, E. (1974). Sex stereotypes in occupational choice: the case for college women. *Journal of Vocational Behavior*, 5, 12-21.
- Anttila, T., Natti, J., & Vaisanen, M. (2005). The experiments of reduced working hours in Finland: Impact on work-family interaction and the importance of the sociocultural setting. *Community, Work, and Family*, 8, 187-209
- Astin, H., Myint, T. (1971). Career development of young women during the post high schools years. *Journal of Counseling Psychology Monograph*, 18, 369-393.
- Betz, N., & Fitzgerald, L. (1987). *The career psychology of women*. San Diego: Academic Press.
- Betz, N. (1984). Study of career patterns of college graduates. *Journal of Vocational Behavior*, 24, 249-264.
- Betz, N. & Hackett, G. (1983). The relationship of mathematics self-efficacy expectation to the selection of science-based college majors. *Journal of Vocational Behavior*, 1, 1-17.
- Betz, N. & Hackett, G. (1981). The relationship of career-related self-efficacy expectations to perceived career options in college woman and men. *Journal of Counseling Psychology*, 28, 399-410.
- Behson, S. J. (2005). The relative contribution of formal and informal organizational work-family support. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 487-500
- Cinamon, R. G., & Rich, Y. (2002a). Profiles of attribution of importance to life roles: Implications for the work-family conflict. *Journal of Counseling Psychology*, 49, 212-220.
- Cinamon, R. G. (2006) Anticipated work-family conflict: effects of gender, self-

- efficacy, and family background. *The Career Development Quarterly*, N 54, 202-215
- Cooper, C. L. (2005). The future of work: Careers, stress and well-being. *Career Development International*, 10, 396-399
- Eyde, L. (1962). *Work Values and background factors as predictors of women's desire to work*. Monografia de investigação n.108. Ohio State University
- Fitzgerald, L. F., Fassinger, R.E., & Betz, N.E. (1995). Theoretical advances in study of women's career development. In W. N. Walsh & S.H. Osipow (eds.), *Career Counselling for woman* (pp. 67-109). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Fox, L., Brody, L., Tobin, D. (1980). *Women and the mathematical mystique*. Baltimore: Johns Hopkins University Press.
- Goldsen, R., et al (1966). *What college students think*. Princeton, NJ: Van Nostrand-Reinhold
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Godshalk, V. M. 2000. *Career management* (3rd Edition). Fort Worth, TX: The Dryden Press
- Harmon, L. (1967). Women's working patterns related to their SVIB housewife and "own" occupational scores. *Journal of counselling Psychology*, 14, 299-301.
- Harrington, T. F. & Harrigan, T. A. (2006). Practice and Research in Career Counselling and Development – 2005. *The Career Development Quarterly*. 55, 98-167
- Holland, J. (1973). *Making Vocational choices* (2ed). NY: Prentice-Hall
- Hoyt, D., Kennedy, C. (1958). Interest and personality correlates of career motivated and homemaking-motivated college women. *Journal of Counseling Psychology*, 5, 44-49
- Humphreys, S. (1982). Women and minorities in science: strategies for increasing participation. Boulder, CO: Westview Press.
- Keene, J. R., & Reynolds, J. R. (2005). The job costs of family demands: Gender differences in negative family-to-work spillover. *Journal of Family Issues*, 26, 275-299.
- Lent, R.W., Brown, S.D., & Hackett, G. (2002). Social cognitive career theory. In D. Brown & Associates, *Career choice and development* (4<sup>th</sup> Ed., pp. 255-311). NY: John Wiley & Sons.
- Levitt, E. (1972). Vocational development of professional women: a review. *Journal of Vocational Behavior* 1, 375-385
- Marshall, S., Wijting, J. (1980). Relationship of achievement motivation and sex role identity to college women's career orientation. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 299-311
- Masih, L. (1967). Career saliency and its relation to certain needs, interests, and job values. *Personnel and Guidance Journal*. 45, 653-658
- Matthews, E., Tiedeman, D. (1964). Attitudes toward career and marriage and the development of lifestyle in young women. *Journal of Counseling Psychology*, 11, 374-383
- Mauno, S., Kinjumen, U., PiituJainen, S. (2005). Work-family culture in four organizations in Finland: Examining antecedents and outcomes. *Community, Work, and Family*, 8, 115
- Moshavi, D., & Koch, M. J. (2005). The adoption of family-friendly practices in family owned firms. *Community, Work, and Family*, 8, 237-249
- Munley, P. H. (1974). A review of counseling analogue research methods. *Journal of Counseling Psychology*, 21, 320-330
- Nagely, D. (1971). Traditional and pioneer working mothers. *Journal of Vocational Behavior*, 1, 331-341

- National Science Foundation (1984). Women and minorities in science and engineering. Washington DC: Author.
- Oliver, L. (1975). The relationship of parental attitudes and parental identification to career and homemaker orientation in college women. *Journal of Vocational Behavior*, 1, 1-12
- Osipow, S. (1983). *Theories of career development (3ed)*. NY: Prentice-Hall
- Perrone, K. M., Webb, L. K., & Blalock, R. H. (2005). The effects of role congruence and role conflict on work, marital, and life satisfaction. *Journal of Career Development*, 31, 225-238
- Perun, P., Bielby, D. (1981). Towards a model female occupational behaviour: A human development approach. *Psychology of Women Quarterly*, 6, 234-252.
- Pfafflin, S. (1984). Women, science, and technology. *American Psychologist*, 39, 1183-1186.
- Rand, L., Miller, A. (1972). A Developmental cross-sectioning of women's career and marriage attitudes and life span. *Journal of Vocational Behavior*, 2, 317-331
- Rand, L. (1968). Masculinity or femininity: Differentiating career-oriented and homemaking-oriented college freshman women. *Journal of Counseling Psychology*. 15, 444-449
- Richardson, M. (1974). The dimensions of career and work orientation in college women. *Journal of Vocational Behavior*, 5, 161-172.
- Rossi, A. (1965). Women in science: why so few?. *Science*, 148, 1196-1202
- Sahibzada, K., Hammer, L. B., Neal, M. B., & Kuang, D. C. (2005). The moderating effects of work-family role combinations and work-family organizational culture on the relationship between family-friendly workplace supports and job satisfaction. *Journal of Family Issues*, 26, 820-839
- Simpson, R., Simpson, I. (1961). Occupational choice among career-oriented college women. *Marriage and family living*, 23, 377-383
- Standley, K., Soule, B. (1974). Women in male-dominated professions: contrasts in their personal and vocational histories. *Journal of Vocational Behavior*, 4, 245-258
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development (2nd Ed.)*. San Francisco: Jossey-Bass
- Super, D. E. (1957). *The Psychology of Careers*. NY: Harper
- Tangri, S. (1972). Determinants of occupational role innovation among college women. *Journal of Social Issues*. 28, 177-199
- Tinsley, D.J. and Faunce, P.S. (1980). Enabling, Facilitating, and Precipitating Factors Associated with Women's Career Orientation. *Journal of Vocational Behavior*, 17, 2, 183-94.
- Tinsley, D. J., Faunce, P. S. (1978). Vocational interests of career and homemaker oriented womwn, *Journal of Vocational Behavior*, 13, 327-337
- Tyler, L. E. (1964). Work and individual experiences. In H. Borrow (Ed.), *Man in a world at work*. Boston: Houghton-Mifflin.
- Vetter, L. (1973). Career Counseling for women. *The Counseling Psychologist*, 4, 54-67
- Voydanoff, P. (2005). Work demands and work-to-family and family-to-work conflict: Direct and indirect relationships. *Journal of Family Issues*, 26, 707-725
- Wagman, M. (1966). Interests and values of career and homemaking-oriented

- women. *Personnel and Guidance Journal*, 44, 794-801
- Watley, D., Kaplan, R. (1971). Career or marriage? Aspirations and achievements of able and young college women. *Journal of Vocational Behavior* 1, 29-43
- Wolfson, K. (1976). Career development patterns of college women. *Journal of Counseling psychology*, 23, 119-125.
- Yogev, S. (1982). Happiness in dual-career couples: Changing research, changing values. *Sex roles*, 8, 593-606
- Zytowski, D. G. (2005). Neither Fritz nor Frank: Relational components of career development. *Counseling Psychologist*, 33, 395-402
- Zytowski, D. (1969). Toward a theory of career development of women. *Personnel and Guidance Journal*, 47, 660-664.