

MARIANA MARZOQUE DE PAIVA

Produção Científica sobre Gênero em Orientação Profissional: uma análise das
publicações da Revista Brasileira de Orientação Profissional

SÃO PAULO

2019

MARIANA MARZOQUE DE PAIVA

Produção Científica sobre Gênero em Orientação Profissional: uma análise das
publicações da Revista Brasileira de Orientação Profissional

Dissertação apresentada ao Instituto de
Psicologia da Universidade de São
Paulo para obtenção do título de mestre
em Psicologia.

Orientadora: Prof^ª. Dra. Maria Inês
Assumpção Fernandes

SÃO PAULO

2019

AUTORIZO A REPRODUÇÃO E DIVULGAÇÃO TOTAL OU PARCIAL DESTES
TRABALHO, POR QUALQUER MEIO CONVENCIONAL OU ELETRÔNICO, PARA FINS
DE ESTUDO E PESQUISA, DESDE QUE CITADA A FONTE.

Catálogo na publicação
Biblioteca Dantes Moreira Leite
Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo
Dados fornecidos pelo(a) autor(a)

Paiva, Mariana Marzoque de.

Produção Científica sobre Gênero em Orientação Profissional: uma análise das publicações da
Revista Brasileira de Orientação Profissional / Mariana Marzoque de Paiva ; orientadora Maria
Inês Assumpção Fernandes. – São Paulo, 2019

85 f

Dissertação (Mestrado – Programa de Pós Graduação em Psicologia Social) –
Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo. 2019

1. Orientação Vocacional. 2. Gênero. 3. Aconselhamento de Carreira
4. Orientação Profissional. 5. Mulheres. I. Fernandes, Maria Inês Fernandes, orient. II. Título

Paiva, Mariana Marzoque de.

Produção Científica sobre Gênero em Orientação Profissional: uma análise das publicações da Revista Brasileira de Orientação Profissional

Dissertação apresentada ao Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo para a obtenção de título de Mestre em Psicologia.

Aprovada em:

Banca Examinadora

Prof. Dr. _____

Instituição _____ Assinatura _____

Prof. Dr. _____

Instituição _____ Assinatura _____

Prof. Dr. _____

Instituição _____ Assinatura _____

À todas as mulheres que vieram antes de mim.

AGRADECIMENTOS

À minha família, minha mãe Eliana, meu pai Edson, meu irmão Elidson, meu irmão Mateus que estão comigo desde as minhas primeiras escolhas.

À minha orientadora Maria Inês que me acolheu desde o início, obrigada pelo apoio e pela orientação para a vida.

Ao meu companheiro Décio por nutrir minha fé em lutar por um mundo mais justo.

Às minhas queridas amigas Maiara e Marina pelo afeto e companheirismo.

Às bibliotecárias Lucila e Maria Marta pelas informações preciosas.

À professora Conceição Uvaldo pela inspiração e ensinamentos.

Ao professor Marcelo Ribeiro pelo incentivo e confiança.

Aos colegas do Serviço de Orientação Profissional – SOP/USP que torceram e acreditaram.

Aos colegas do LAPSO pelo apoio, diálogos e trocas enriquecedoras.

À Alessandra Turini Bolsoni-Silva, primeira orientadora e exemplo de dedicação.

Às minhas gatas Caju e Cloe pelo afago e carinho.

RESUMO

Paiva, M. M. **Produção Científica sobre Gênero em Orientação Profissional: uma análise das publicações da Revista Brasileira de Orientação Profissional.** 2019 Dissertação de mestrado. – Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo.

Tradicionalmente, a orientação profissional se ocupou de cuidar das carreiras masculinas, foi concebida e escrita por homens universitários brancos de classe média para homens brancos de classe média. Nos dias atuais, as teorias desenvolvidas neste campo são carentes de estudos sobre outras classes sociais e especialmente, para o público feminino. A participação da mulher no mundo do trabalho é uma questão social relevante, devido a barreiras culturais que ainda persistem, e a uma divisão sexual do trabalho que lhes atribui às funções de cuidado e reprodução social na esfera doméstica, que não são consideradas trabalho. A psicologia tem se aproximado dos estudos de gênero na compreensão dos fenômenos sociais que secularmente foram estruturados dentro de uma sociedade patriarcal que se apresenta misógina e heteronormativa. O desafio proposto nesta dissertação foi o de investigar na literatura como as questões de gênero estão sendo retratadas na orientação profissional e de carreira pela psicologia nos periódicos publicados na Revista Brasileira de Orientação Profissional, compreender onde estão as lacunas e como elas são percebidas pela comunidade acadêmica das ciências psicológicas. Trata-se de uma orientação profissional compromissada do ponto de vista político e ético, que fundamenta suas análises com vistas para as as questões de gênero? Buscou-se superar as concepções tradicionais da psicologia positivistas e suas ortodoxias, aproximando-se da Psicologia Feminista e suas discussões de gênero que compreendem os fenômenos sociais como construções sociais, históricas e culturais estabelecidas, em uma sociedade marcada pela desigualdade nas relações entre os homens e mulheres. Foram 29 números da revista publicados semestralmente entre os anos de 2003 e 2017, totalizando 335 textos publicados, destes, apenas 12 publicações relacionam Gênero com a Orientação Profissional. Os artigos foram analisados na íntegra com base em alguns critérios e subdivididos em três categorias, a saber: “Gênero: o feminino versus o masculino”; em “Gênero: intervenções sistêmicas”, “Gênero: conciliação família-trabalho”. Podemos afirmar, com base na análise dos artigos, que foram constatadas investigações compromissadas com a emancipação das mulheres em seu desenvolvimento profissional e acadêmico, em especial, os estudos qualitativos apresentaram em suas pesquisas preocupações com a prática da Orientação Profissional dirigida às meninas e mulheres. Todavia, foi observado estudos empíricos que embora tenha trazidos comparações entre jovens e moças em seus resultados investigativos, não fundamentou suas análises com vistas para as as questões de gênero; na ocasião o foco desta/es pesquisadores demonstraram estar voltados para a validação de um instrumento ou caracterização do público atendido. Concluiu-se que a Orientação Profissional é relevante para a carreira de todas as mulheres e o papel da/os profissionais desta área específica da Psicologia que discute, pesquisa e atua no trabalho e nas carreiras profissionais, tem como responsabilidade, defender e propor práticas que promovam a justiça social equidade de gênero.

Palavras-chave: Orientação Vocacional; Gênero; Orientação Profissional; Mulheres; Aconselhamento de Carreira.

ABSTRACT

Paiva, M. M. **Scientific Production on Gender in Professional Guidance: an analysis of the publications of the Revista Brasileira de Orientação Profissional**. 2019 Dissertação de mestrado. – Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo.

Traditionally, career counseling has tended to care for men's careers, it was conceived and written by white middle-class college men for middle-class white men. Nowadays, the theories developed in this field are lacking of studies on other social classes and especially, for the feminine public. Women's participation in the world of work is a relevant social issue, due to cultural barriers that still persist, and to a sexual division of labor that assigns them to the functions of care and social reproduction in the domestic sphere, which are not considered work. Psychology has approached gender studies in the understanding of social phenomena that have been structured in a patriarchal society that is misogynistic and heteronormative. The challenge proposed in this dissertation was to investigate in the literature how gender issues are being portrayed in career and professional orientation by psychology in the periodicals published in the Brazilian Journal of Professional Guidance, to understand where the gaps are and how they are perceived by the academic community of the psychological sciences. Is it a politically and ethically committed professional orientation, which bases its analysis on gender issues? It sought to overcome the traditional conceptions of positivist psychology and its orthodoxies, approaching Feminist Psychology and its gender discussions that comprise social phenomena as established social, historical and cultural constructions in a society marked by inequality in the relations between men and women. There were 29 articles of the journal published semiannually between 2003 and 2017, totaling 335 articles, of which only 12 publications relate Gender to Professional Orientation. The articles were analyzed in full on the basis of some criteria and subdivided into three categories, namely: "Gender: the feminine versus the masculine"; in "Gender: systemic interventions", "Gender: family-work reconciliation". Based on the analysis of the articles, we can confirm that committed investigations were carried out with the emancipation of women in their professional and academic development, in particular, the qualitative studies presented in their researches concerns with the practice of Vocational Counseling towards girls and women. However, it was observed empirical studies that although it has brought comparisons between young people and young girls in their research results, did not base its analyzes with regard to the gender issues; on the occasion the focus of this researcher has been to focus on the validation of an instrument or characterization of the public. It was concluded that Vocational Counseling is relevant to the career of all women and the role of professionals in this specific area of Psychology that discusses, researches and acts in work and in professional careers, has as responsibility, to defend and to propose practices that promote social justice and gender equality.

Keywords: Vocational Counseling; Gender; Career Choice; Professional Orientation; Women; Career Choice.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 -	Distribuição geral da quantidade de volumes, números e artigos publicados.....	44
Tabela 2 -	Distribuição da produção por origem geográfica.....	46
Tabela 3 -	Tipo de autoria das publicações.....	47
Tabela 4 -	Testes, Inventários e Escalas utilizadas nas publicações selecionadas.....	47
Tabela 5 -	Indicação de análises quantitativas ou qualitativas.....	48

Sumário

1. Introdução	11
1.1. O que motivou a questão de pesquisa?	11
1.2. Objetivo	17
2. A Orientação Profissional e de Carreira.....	18
3. O movimento feminista, o conceito de gênero e a psicologia crítica feminista: implicações para a Orientação Profissional.....	25
3.1. Os movimentos feministas e o conceito de gênero.....	26
3.2. Psicologia, o feminismo e a orientação vocacional.....	32
4. Produção Científica sobre Orientação Profissional e Gênero.....	37
4.1. Análise Exploratória – Banco de Teses da USP	39
4.2. Associação Brasileira de Orientação Profissional	41
4.3. Revista Brasileira de Orientação Profissional	41
4.4. Gênero: o feminino versus o masculino.....	50
4.5. Gênero: intervenções sistêmicas.....	63
4.6. Gênero: Conciliação família-trabalho.....	68
5. Discussão	72
Referências Bibliográficas	77

1. Introdução

1.1.O que motivou a questão de pesquisa?

O interesse por esta temática nasceu por inquietações profissionais. Atuo como psicóloga na implementação de políticas públicas de geração de trabalho e renda na Secretaria de Desenvolvimento Trabalho e Inclusão do município de Osasco, que atende a população por meio de duas unidades do Portal do Trabalhador, nome dado à agência pública de emprego do município. A atuação por nove anos em serviço de orientação profissional prestado à população de baixa renda, que tem acesso restrito à educação formal e que, de modo precário, é absorvida pelo mundo do trabalho, me levou a interpelar a psicologia do trabalho e a orientação profissional e de carreira sobre questões de classe, gênero e etnia.

Na construção e implementação de ações em orientação profissional, o público feminino me sensibilizou. Fui instigada a refletir o que se faz e como se faz orientação profissional para as mulheres, em especial as negras, periféricas e pobres. Neste contexto, eu precisava conhecer e estudar propostas metodológicas de orientação profissional que as acolhessem e atendessem às suas necessidades específicas, dentro do contexto em que o Sistema Nacional de Emprego (SINE) se apresenta nas agências públicas de emprego como o caso do Portal do Trabalhador de Osasco.

O Sistema Nacional de Emprego (SINE) foi criado em 1975 sob a égide da Convenção nº. 88 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que orienta cada país-membro a manter um serviço público e gratuito de emprego. (COMISSÕES... 2016) O custo da procura por emprego para trabalhadores é elevado, demanda tempo e dinheiro. Além do que, para o trabalhador, a busca pode ser cansativa e frustrante. Neste sentido, as agências públicas de emprego desempenham importante função social ao contribuir para a inserção de mais trabalhadores no mercado de trabalho formal, permitindo o acesso ao serviço de intermediação de mão-de-obra, mesmo para aqueles que não teriam condições de pagar por este serviço.

O SINE tem agências públicas espalhadas por todas as localidades geográficas do país. São aproximadamente 1000 pontos em estados e municípios para acesso presencial dos usuários. A principal função é promover a intermediação entre trabalhadores e empresários, contribuindo para a redução do desemprego friccional, que ocorre pelo desconhecimento de vagas por parte dos trabalhadores e pela não disponibilização de vagas por parte dos empregadores.

Além desse serviço, as agências atendem à demanda por carteira de trabalho e seguro-desemprego. Também são essas agências que ofertam aos trabalhadores, condições de melhorarem sua empregabilidade, por meio de orientações profissionais e parcerias com cursos de qualificação disponibilizados gratuitamente à população.

Neste mesmo espaço acontecem os serviços de carreira, o mais comumente procurado é o serviço de “colocação ao mundo trabalho”, que consiste em auxiliar as pessoas que necessitam negociar com a estrutura de oportunidades de emprego. As pessoas buscam pelo serviço espontaneamente ou são encaminhadas por colegas profissionais da rede de serviços do município e do Estado.

Os atendimentos podem acontecer no formato em grupo ou em individual, ou a combinação dos dois. As atribuições técnicas das profissionais que prestam os serviços de carreira, incluindo eu mesma, consistem em realizar coleta de informações das pessoas trabalhadoras candidatas às vagas de emprego, preparação de currículos – desde a elaboração até a formatação e impressão do documento, preparo para as entrevistas de seleção – organização do que será dito, esclarecimento de dúvidas sobre as etapas de processos seletivos e acesso aos demais serviços da rede de apoio (articulação com as demais instâncias: aparelhos públicos das secretarias da educação, assistência social, saúde, habitação entre outras).

A todas as mulheres, o encorajamento para (re)inserir-se no mercado de trabalho é apontado por elas mesmas como um ânimo para enfrentar os obstáculos a que são desafiadas.

Tradicionalmente, a orientação profissional se ocupou de cuidar das carreiras masculinas, foi concebida e escrita por homens universitários brancos de classe média para homens brancos de classe média (Blustein, Mcwhirter, & Perry, 2005). E até os dias de hoje, as teorias desenvolvidas neste campo são carentes de estudos sobre outras classes sociais e especialmente, para o público feminino. Há uma crescente necessidade de estudar questões referentes ao gênero na orientação profissional, aos processos psicossociais que podem estar envolvidos nos processos de subjetivação de pessoas que não são homens brancos héteros e de classe média.

A participação da mulher no mundo do trabalho é uma questão social relevante e que precisa ser debatida criticamente. No Brasil, por exemplo, as mulheres participam menos que os homens no mercado de trabalho, entre outros fatores devido a barreiras culturais que ainda persistem, e a uma divisão sexual do trabalho que lhes atribui às funções de cuidado e reprodução

social na esfera doméstica, que não são consideradas trabalho, subtraindo assim tempo para a inserção no mercado de trabalho. (J. R. S. Guimarães, 2012)

O ingresso e a permanência da mulher no mundo trabalho é uma questão social relevante quando se trata de orientar carreiras. Sobretudo quando pessoas com identidade de gênero variadas estão demandando por este serviço numa sociedade ainda pautada por uma agenda machista.

Em dezembro de 2017, a prefeitura do Município de Osasco publicou decreto de lei 11544/2017 que propõe por meio da Secretaria de Desenvolvimento Trabalho e Inclusão, direcionar políticas de emprego e renda ao público estruturalmente marginalizado nas relações de trabalho:

“Considerando a exclusão social a que são submetidas as minorias, como os imigrantes e refugiados, as mulheres vítimas de violência doméstica, os egressos do sistema prisional, os jovens em cumprimento de medidas socioeducativas, acolhimento institucional e liberdade assistida - LA, a população em situação de rua, a população LGBTT, bem como, entre outras, as pessoas em situação de drogadição e as comunidades tradicionais, tais como, indígenas, ciganos e quilombolas, descreta:

Art. 1º Fica instituído o Projeto Osasco Integra para implementar medidas que favoreçam a inclusão social e a melhor inserção ocupacional, com a finalidade de possibilitar o acesso ao trabalho decente, emprego e renda a minorias sociais de alta vulnerabilidade e exclusão social residentes no Município de Osasco e região (...)

Em termos de legislação municipal, o projeto é um primeiro passo para o acolhimento da diversidade no mundo do trabalho. Embora o nome apresente contradição e não representa o conceito que se propõe a atingir, pois aos grupos marginalizados não se propõe integração aos espaços que estruturalmente os excluem. No entanto, com este projeto, a sociedade civil, as empresas privadas e o poder público afirmam um compromisso de repensar seu olhar para estas pessoas.

Com mais este fluxo de atendimento, o serviço de orientação profissional se viu diante do desafio de acolher, aconselhar e acompanhar os passos destas pessoas em seus contextos de violação de direitos humanos.

Tradicionalmente, as pesquisas em orientação profissional se ocuparam de avaliar os aspectos intra-subjetivos sem relacionar as questões sociais mais amplas que são importantes determinantes das carreiras profissionais e acabam por dialogar sempre com o mesmo público e para o mesmo público, homens de classe média que estão empregados ou em transição dos estudos

regulares para o meio acadêmico. E ao excluir as mulheres desta discussão, reforça um modelo desigual da divisão sexual do trabalho que por consequência limita as oportunidades laborais das mulheres, especialmente as que exercem a maternidade com filhos dependentes de seus cuidados.

Vasquez-Menezes e Lúcia Soratto (2010), ambas psicólogas brasileiras, fazem uma proposta metodológica de orientação para trabalho aos usuários das agências públicas de emprego. Consonante com a minha prática profissional, para estas duas autoras, este público atendido não é homogêneo.

O perfil demográfico traçado desses usuários e usuárias indica vários grupos distintos. São trabalhadores e trabalhadoras de diferentes faixas etárias, níveis de escolaridade e renda, embora possam ser considerados pertencentes, na sua grande maioria, à classe baixa.

Para a construção de uma proposta de orientação para o trabalho ou ainda de inserção ou reinserção profissional orientada, essa diversidade deve ser considerada, pois tem implicações importantes representando, de um lado, um desafio a ser enfrentado e, de outro, a necessidade de se pensar em níveis diferenciados de atenção e de alternativas a serem oferecidas. As autoras fazem uma proposta metodológica:

O projeto Saúde Mental e (Re)alocação Profissional para Trabalhadores Desempregados, buscou, entre outras coisas, o desenvolvimento de uma metodologia de orientação para o trabalho pelo Sistema Nacional de Emprego e Renda, com o intuito de melhorar e otimizar o engajamento dos trabalhadores desempregado em atividades produtivas mais adequadas às suas expectativas, interesses e aptidões; buscou também estabelecer uma forma de orientar o desempregado para sua qualificação de forma a permitir melhores condições de alocação e permanência no mercado de trabalho. (Todeschini, Vasquez-Menezes & Soratto, 2010, p.120)

A exclusão da mulher no campo sócio político resulta em pouca representatividade em termos acadêmicos, também. Tradicionalmente, as mulheres não configuram como público alvo dos estudos e menos ainda, como pesquisadoras e teóricas citadas na academia.

Apesar da categoria de gênero estar presente em teorias de orientação profissional, o que se vê são processos de escolha de profissão ainda profundamente marcados pela subordinação e reflexo de um contexto de discriminação e desigualdade e gênero, frutos de um sistema de poder e de um discurso que não só funda como perpetua o conceito de identidade de gênero marcado por características essencialistas. (A. dos Santos, 2012, p. 45)

O serviço de psicologia prestado às usuárias em situação de orientação profissional, lida com as interpretações das realidades vividas pelas próprias mulheres que se utilizam do atendimento, dentro do enquadre epistemológico construcionista social, que busca compreender e

explicar a dinâmica das desigualdades de gênero nas relações sociais e os sentidos atribuídos pelas pessoas sobre as vivências que elas experimentam cotidianamente.

As reflexões são voltadas para a explicação e compreensão da dinâmica das relações sociais e desigualdades de gênero, bem como os sentidos em torno desses processos. Pois, como afirma Kenneth J. Gergen,

“A pesquisa construcionista social ocupa-se principalmente de explicar os processos pelos quais as pessoas descrevem, explicam, ou de alguma forma, dão conta do mundo em que vivem (incluindo-se a si mesmas)”. Busca articular formas compartilhadas de entendimento tal como existem atualmente, como existiram em períodos históricos anteriores, e como poderão vir a existir se a atenção criativa se dirigir neste sentido.” (Gergen, 2009, p. 301)

Em sua grande maioria, as mulheres que procuram o serviço de orientação profissional do Portal do Trabalhador fazem trabalhos domésticos em suas casas ou nas de outras pessoas, cuidam de crianças (mães crecheiras), e exercem algum tipo de atividade desde, pelo menos, os oito e nove anos de idade. Em troca, recebem uma remuneração muito baixa ou nenhuma. Os estudos regulares quase nunca são concluídos e, não raro, exercem a maternidade solo de uma ou mais crianças.

As mulheres ficam mais expostas a projetos profissionais presentes e futuros que a destinam à margem da sociedade para acomodar os aspectos da vida doméstica voltada para os cuidados de crianças e adultos da família ou da comunidade:

Poucos pesquisadores hoje invocam a noção de casa versus carreira, a história dos papéis tradicionais da mulher como dona de casa e mãe continuam a influenciar virtualmente cada aspecto de sua escolha de carreira e ajustamento. Uma visão crítica desta situação é que muitas mulheres tendem a diminuir suas aspirações de carreira para acomodar os fatores domésticos (Fitzgerald, Fassinger, & Betz, 1995, p. 72).

A trajetória profissional das mulheres que se utilizam das agências públicas de emprego, em sua grande maioria, é pouco marcada pelas instituições. O acesso ao ensino escolar regular, embora garantido por lei a todas, não é a realidade destas mulheres. Como também não é, o emprego com registro em carteira por empresas.

Comumente abandonam a escola para fazer “bico”, que corresponde a serviços variados no ambiente doméstico se não o seu, o de outra pessoa; são ocupações que exigem pouca qualificação e que não potencializam para a colocação no mercado de trabalho formal, como por exemplo, a diária de limpeza e/ou cuidado de crianças ou idosos.

Quando a atividade acontece fora do ambiente doméstico, como por exemplo, o auxílio na cozinha de um restaurante ou buffet de festas, entrega de panfletos de imóveis, frequentemente o

contrato é firmado verbalmente sem o vínculo empregatício, que não garante a elas os benefícios sociais de seguridade. Muitas destas mulheres não se vêem inseridas no mundo do trabalho porque sempre foram ou estão a longos períodos desempregadas do mercado de trabalho formal com registro em carteira.

A construção identitária profissional acompanhada de queixas da falta de sentido nas atividades laborais destas mulheres, encontra no texto de Maria Inês Assumpção Fernandes (1999) correspondência quando observamos que a possibilidade de representar o futuro e a si mesmo no futuro deixa de ser um exercício possível. As análises mostram que o desemprego estrutural assolou a vivência profissional de grande parte das pessoas, e para além do desemprego, veio acompanhada a tarefa de ser competitiva, empregar-se bem, apresentarem-se multifaces aos postos de trabalho, que na verdade significa ser maleável. Nas palavras da autora:

Nas condições sociais atuais, o polo de sustentação da relação trabalho x emprego se desfez. Temos o desemprego atingindo grande parte das pessoas, gerando desestabilidade emocional. Esta decorre da perda das condições financeiras (o que remete a uma alteração das relações de troca), mas decorre também da perda da possibilidade de manter o trabalho como eixo psíquico organizador que estabelece as relações entre o passado, o presente e o futuro, exigência do vínculo com a realidade. Perde-se a possibilidade de representar o futuro e a si mesmo no futuro, através das marcas da estabilidade institucional que até então vigoravam. (p.40)

“Os efeitos da subjetivação estão aí expressos. Ansiedade de não se estar à altura, de enganar-se, de não ser bem-sucedido, de não ser suficientemente criativo, de não conhecer o que se faz etc. O mundo dos vencedores torna-se o mundo da exclusão: quem tem emprego teme perdê-lo; quem não o tem já está excluído. O que se pede das pessoas? O que se espera de nós? Somos resíduos sociais ?” (Fernandes, 1999, pp. 44–45)

Pois às mulheres são destinados trabalhos que não exigem formação e qualificação profissional, numa segmentação clara de gênero no mercado de trabalho; um contexto de tanto desfavorecimento que as coloca em múltiplas ocupações, resultando em diferentes experiências, todas com poucas exigências de qualificação desde muito cedo. Elas comumente se dispõem a aceitar qualquer tipo de trabalho a ser realizado, independente das habilidades, dos interesses, das facilidades e do conhecimento adquirido.

A inserção precoce no mundo do trabalho destas mulheres é tão necessária quanto limitante para o futuro profissional, pois ao mesmo tempo em que garante a sobrevivência imediata, implica o desencadeamento de um percurso que dificilmente será modificado no futuro. Dificuldades que fazem com que as contingências sejam o principal fator definidor do tipo de trabalho das mulheres.

1.2. Objetivo

O desafio proposto nesta dissertação é investigar na literatura como as questões de gênero estão sendo retratadas na orientação profissional e de carreira pela psicologia nos periódicos publicados na Revista Brasileira de Orientação Profissional, compreender onde estão as lacunas e como elas são percebidas pela comunidade acadêmica das ciências psicológicas. Trata-se de uma orientação profissional compromissada do ponto de vista político e ético, que fundamenta suas análises com vistas para as as questões de gênero?

Para refletir sobre este questionamento, este texto irá apresentar um breve histórico da trajetória da orientação profissional como a conhecemos hoje no mundo ocidental, suas fases e suas práticas, bem como seu início no Brasil e sua articulação como política pública – afinal este texto surge em um contexto em que Orientação Profissional é uma política pública de um município do Estado de São Paulo.

Mais adiante, o texto segue com um breve histórico do movimento feminista, o surgimento e suas fases. Em seguida, a articulação do movimento feministas com as ciências sociais e a psicologia dentro de uma perspectiva construcionista social.

Uma análise exploratória com teses e dissertações em psicologia que cruzam os assuntos: gênero e orientação profissional é mostrada com objetivo de trazer um parâmetro da produção acadêmico recente a partir de banco de teses e dissertações de instituições de ensino superior.

Então, relata-se o surgimento da Associação Brasileira de Orientação Profissional e seu periódico, a Revista Brasileira de Orientação Profissional e sua importante colaboração para esta área de conhecimento.

Serão apresentadas os números publicados até a presente data, apontando a quantidade de periódicos que tratam das questões de gênero e em que formato estão: ensaio, artigo, resenha etc, e quais linhas teóricas abordam este assunto com mais frequência; destacando se os textos são escritos por autores homens ou mulheres e em qual nacionalidade, se no Brasil ou fora dele.

Ao final, é proposta uma discussão sobre a relevância deste tópico e as considerações sobre as reflexões proporcionadas por este trabalho.

2. A Orientação Profissional e de Carreira

Pela complexidade de seu objeto de estudo e intervenção, que leva ao caminho da interdisciplinariedade, a Orientação Profissional não se constituiu em um campo do saber dentro das ciências, mas antes se utilizou de teorias e conceitos de outras áreas da ciência para embasar suas ações, principalmente da Psicologia e da Sociologia, chamadas ciências de base, dessa forma, uma ciência aplicada, pois é oriunda da prática e busca uma melhora dessa prática (Sebastián-Ramos, 2003 Apud Melo-Silva, 2011)

A partir do século XX, na lógica capitalista, a principal tarefa colocada ao serviço de orientação profissional ou vocacional foi auxiliar as pessoas a decidirem sobre suas escolhas educacionais e ocupacionais. Historicamente, as teorias de orientação profissional e carreira estão vinculadas às teorias e referenciais epistemológicos que buscavam compreender e explicar o papel que o trabalho ocupava na vida das pessoas.

Nos dois volumes do Compêndio de Orientação Profissional e de Carreira organizados pelo autor Marcelo Afonso Ribeiro e pela autora Lucy Melo-Silva (2011) – ambos vinculados à Universidade de São Paulo, sistematizam o conhecimento produzido deste campo de atuação e pesquisa, de modo historicamente contextualizado, propiciando aos leitores uma visão integrada do legado científico desta área de estudo que é a Orientação Profissional.

De forma didática, o livro reúne textos produzidos por estudiosos do campo, em sua maioria brasileiras e brasileiros, que apresentam seis enfoques teóricos desenvolvidos ao longo da recente história da Orientação Profissional e de Carreira, na tentativa de explicar como e por que as pessoas tomam decisões de carreira, buscando respostas às perguntas, ou no termo dos autores, **às seis demandas-chaves** que marcaram as circunstâncias e contextos de cada momento histórico.

A prática profissional e as teorias de estudos da Orientação Profissional e de Carreira não obedecem necessariamente por uma ordem do que vem antes e o que vem depois, as teorias foram aparecendo e se desenvolvendo na medida em que as problemáticas e temas em torno das questões de carreira foram surgindo e se delineando.

Na primeira metade do século XX, a demanda-chave da época era “como ajudar o indivíduo a realizar seu ajustamento vocacional/ocupacional” frente à procura de trabalhadores com características que pudessem ser melhores aproveitadas em seus postos de trabalho. O conhecido

“homem certo para o lugar certo”, prevalecendo neste período teorias com enfoque traço-fator. (Ribeiro & Melo-Silva, 2011)

Nesta direção, em São Paulo, no ano de 1924 foi criado o Serviço de Seleção e Orientação Profissional com o objetivo de orientar e selecionar os alunos de escolas técnicas, como os do Liceu de Artes e Ofícios de São Paulo, sob a coordenação do engenheiro suíço Roberto Mange (Melo-Silva & Jacquemin, 2001; Monica Sparta, 2003). A intenção era não desperdiçar recursos, portanto, por meio de análise da combinação dos dados: os requisitos do posto de trabalho e as habilidades dos alunos candidatos, buscava-se contratações com maiores chances de alta produtividade e baixos riscos de acidentes e *turnover*.

Anos mais tarde em 1930, de acordo com Antunes (2007), as empresas ferroviárias investiram na criação do Serviço de Ensino e Seleção Profissional da Estrada de Ferro Sorocabana e, a partir de então, outras empresas fizeram uso da Psicologia voltada ao trabalho.

As teorias Traço-Fator buscavam cruzar informações e adequar profissionais em suas ocupações. O profissional assumia um papel diretivo na intervenção, sua principal tarefa era prever e diagnosticar a ocupação ideal para a pessoa em vias de ser empregada para exercer alguma função.

Por iniciativa de Lourenço Filho, a Orientação Profissional vinculou-se ao Serviço de Educação do Estado de São Paulo em 1934 (Freitas, 1973). Dez anos depois, em 1942, por força de decreto de lei se tornou obrigatória nas escolas, “é função da orientação educacional, mediante as necessárias observações, cooperar no sentido de que cada aluno se encaminhe convenientemente nos estudos e na escolha da sua profissão, ministrando-lhe esclarecimentos e conselhos, sempre em entendimento com a sua família.” (Lei 4.244/42 Art 81)

Neste mesmo período da reforma do ensino secundário, se efetivou a promoção do ensino técnico e profissionalizante através de convênios com entidades empresariais, dando origem ao Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) e Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC). Os cursos atendiam às demandas de vagas da Indústria e do Comércio e eram diversos, os alunos ingressantes passavam por uma seleção e orientação profissional, de forma que os resultados assegurassem que o investimento educacional e ocupacional fossem bem aproveitados e gerassem lucro.

Em 1947 foi fundado o Instituto de Seleção e Orientação Profissional (ISOP) na Fundação Getúlio Vargas, e seus estudos eram direcionados à classe média alta; as técnicas de seleção e

orientação profissional desenvolvidas e ensinadas tinham como público a elite que governava o país, portanto, homens brancos. Os primeiros especialistas na área de Psicologia se formaram neste instituto. (Bonfim 2003, citado por Abade, 2005)

A Fundação Getúlio Vargas assumiu um papel importante no desenvolvimento da Psicologia Aplicada à Educação e à Organização do Trabalho (Melo-silva, Lassance, & Dulce, 2004), e na formação de técnicos brasileiros para este campo; lá eram ofertados cursos de Seleção, Orientação e Readaptação Profissional, ministrados pelo psicólogo e psiquiatra Emilio Mira y Lopez de nacionalidade espanhola. (Rosas, 1995; Monica Sparta, 2003)

Na segunda metade do século, o enfoque psicodinâmico surge para responder a demanda de “como ajudar o indivíduo a entender os determinantes de sua escolha e poder escolher” e neste mesmo período, profissionais e pesquisadores com enfoque desenvolvimentista e evolutivo se organizam em “como ajudar o individuo a desenvolver sua carreira”.

No Brasil, a profissão de Psicóloga/o é regularizada no ano de 1964 e a orientação profissional (OP) então começa a ser praticada em clínicas psicológicas. Neste contexto, a OP recebe fortes influências das teorias psicológicas e inicia-se uma valorização do auto conhecimento dos orientandos, abordagens menos ou nada diretivas, de modo que o uso de instrumentos psicométricos figura ao lado de outras técnicas, que preocupam-se para além dos resultados obtidos neles e focam na importância dos processos de aprendizagem durante a escolha. (Sparta, Bardagi, & Teixeira, 2006)

Maria Margarida Carvalho (1995) foi a primeira professora a ministrar a disciplina “Seleção e Orientação Profissional” na Universidade de São Paulo, aos seus alunos do 5º ano de Psicologia. À época, tratava-se de uma matéria obrigatória, segundo o currículo mínimo federal, devendo ser anual e oferecer estágio supervisionado aos formandos.

Carvalho (1995) é precursora da modalidade grupal da Orientação Profissional na USP. Ela inicia o processo de Orientação Profissional em grupo com sua primeira turma de alunos ao lecionar sobre o tema, que ela mesma não havia cursado em sua graduação e sem vistas a um modelo para editar, adaptar ou copiar.

Com muita inteligência e sensibilidade, Carvalho (1995) constrói com a classe ao longo do ano letivo, reflexões acerca do processo de orientação profissional e elaboram técnicas para

auxiliar nesta tarefa que, ao final segundo a autora, se mostraram complementares e para alguns contextos, muito mais eficazes do que a aplicação de testes.

Mais adiante o Serviço de Orientação Profissional da USP/SP foi oficializado e passou a atender primeiramente a comunidade interna da universidade, e posteriormente ao público em geral. O público era composto majoritariamente por secundaristas e universitários. E os ganhos com a modalidade de grupo foi sendo observada diante da demanda crescente, de problemas de infraestrutura e da percepção de que:

“a problemática trazida por eles nas entrevistas individuais vinha impregnada de valores grupais, influências e mesmo dependência de grupos (familiares, amigos, etc.). Seus objetivos eram significativamente influenciados pela participação em grupos socioeconômicos e culturais mais amplos. As dificuldades da escolha profissional estavam muito ligadas à não-definição de um autoconceito, à insegurança e a medos que fazem parte de um momento psicossocial na adolescência, comum a muitos jovens. Portanto, pareceu-me interessante e de importância que eles tomassem conhecimento de que seu problema não era único e isolado e pudessem aproveitar uns dos outros, de uma troca de sentimentos, idéias e informações.” (Carvalho, 1995, p. 24)

O Orientador Profissional neste formato, assume o papel de facilitador e as pessoas participantes são consideradas peças fundamentais desse processo e são as verdadeiras responsáveis pela escolha profissional (Sparta et al., 2006)

Ao final do século XX, frente às demandas de “como ajudar o indivíduo a compreender seu processo de tomada de decisões e desenvolver um método de escolha” e “como ajudar o indivíduo a entender suas múltiplas transições em sua carreira” se apresentam os enfoques decisional/cognitivo e transicional, respectivamente. (Ribeiro & Melo-Silva, 2011)

No Brasil, Rodolfo Bohoslavsky (1977) exerce significativa influência no campo da orientação profissional com abordagens psicodinâmicas até os dias de hoje; a conhecida estratégia clínica para a orientação vocacional e ocupacional. Para esta abordagem, o processo de escolha vocacional é compreendido como um movimento de reparação interna através do fazer, que vincula o vocacional (subjetivo) com o ocupacional (social). Ao responder aos por quês e para quês a pessoa optou por desempenhar as ocupações escolhidas, chega-se na identidade vocacional do sujeito, segundo Bohoslavsky (1977), e para a constituição da identidade ocupacional, responde-se às perguntas relacionadas ao onde fazer, quando e como atuar nas ocupações elencadas. (Ribeiro, 2011)

À época, o professor e pesquisador Rodolfo Bohoslavsky viera para o Brasil, convidado pela Professora Maria Margarida Carvalho (1995), para ministrar aulas baseadas no livro que lançara, e fundou aqui, todo um modo de trabalhar, denominado de abordagem clínica. Mais tarde, publicou “Vocacional: teoria, técnica e ideologia” que propões reformular a estratégia clínica e a aproxima-se do social, além de outros temas.

Pelletier, Bujold e Noiseux (1982) apresentam a teoria da ativação do desenvolvimento vocacional. Propõem que a escolha profissional é questão a longo prazo que é alcançada após a pessoa cumprir um certo número de tarefas. Assim, a maturidade vocacional é desenvolvida ao longo da vida na aquisição de conhecimentos, habilidades e atitudes. Faz uma articulação entre o desenvolvimento vocacional com o desenvolvimento pessoal e destaca que a atividade mais importante é aprender a escolher e a elaborar os projetos vocacionais, ou seja, busca auxiliar a pessoa a compreender seu processo de tomada de decisão. Os processos cognitivos envolvidos nesta jornada são o foco deste quadro teórico, os autores defendem que a aprendizagem advinda no desenvolvimento de carreira é ampliada para os aspectos de desenvolvimento pessoal.

Linda Gottfredson (1981), em sua Teoria da Circunscrição destaca três processos para a realização da escolha profissional: 1) o primeiro é o desenvolvimento autodirigido do self que manifesta-se através das escolhas que a pessoa faz ao longo de suas vivências e que acabam por fim, orientar o sujeito para determinadas atividades e contexto considerados congruentes com o que a pessoa gostaria de ser; 2) o segundo é a circunscrição propriamente dita que ocorre quando a pessoa exclue atividades ocupacionais que não são compatíveis com sua identidade, - a autora refere que nesta fase o sujeito evita aspectos do mundo profissional que entrem em conflito com seu autoconceito e 3) por último, o processo de compromisso que ocorre após a circunscrição se dá quando a pessoa reavalia o que foi descartado e, diante das limitações e dos obstáculos presentes, escolhe o caminho mais adequado para atender às suas necessidades. (Gottfredson, 1981; 2002)

Donald Super, posicionou-se criticamente ao enfoque traço-fator que tinha como foco o estudo e intervenção no processo de escolha vocacional centrado nas dimensões subjetivas dos sujeitos. Super (1957) utiliza o conceito de “desenvolvimento de carreira”, numa abordagem desenvolvimentista que compreende a escolha vocacional numa sucessão de fases que a pessoa espera passar no âmbito privado e público, ou seja, etapas que são marcadas por tarefas evolutivas

socialmente esperadas que a pessoa desempenhe ao longo de sua vida pessoal e profissional (Ribeiro, 2014).

Na virada dos anos dois mil, diante de um contexto marcado por transformações acontecendo cada vez mais rápidas, a demanda-chave que se destacou neste período foi “como ajudar o indivíduo a construir dinamicamente sua carreira em um mundo em transição” tendo sido evidenciada por enfoques construtivistas. (Ribeiro & Melo-Silva, 2011)

Savickas (2013) parte dos estudos de Super e o sucede com a Teoria da Construção da Carreira, apresenta em conjunto com autores de diferentes países o Paradigma *Life Design*. O grupo convida à discussão de que a construção de uma carreira subjetiva se dá através das narrativas das pessoas. As narrativas permitem sintetizar as vivências enquanto produz uma solução integradora para as várias etapas da carreira e da vida (Savickas, 2013).

No enfoque teórico do Construcionismo Social a concepção de ser humano é de que o indivíduo é socialmente construído pelas práticas psicossociais, nas quais são gerados significados que, como discursos possíveis, orientam as ações e experiências cotidianas. A base teórica é a Teoria Cosntrucionista – compreensão de como o mundo vem a ser dotado de significados e como esses significados são reproduzidos, negociados e transformados por meio das práticas sociais, reconstruindo a realidade e produzindo o indivíduo. Suas principais funções são de co-construção de si e do mundo via identificação e construção de significados e práticas sociais. O orientador assume o papel de co-construtor nesta abordagem e atua em parceria nos processos de autoconhecimento, escolha e construção de carreira do orientando (Ribeiro & Melo-Silva, 2011, pp. 78–79).

O objetivo nesta abordagem é oferecer um espaço de mediação e a possibilidade do desenvolvimento e da operacionalização de estratégias indentityárias e de construção de projetos de modo permanente às pessoas, ou seja, conseguir fazer as escolhas, elaborar e concretizar tanto projetos ocupacionais quanto os projetos de vida. Garantindo, para cada momento de transição que a pessoa atravessar, instrumentos para dar constinuidade a seu desenvolvimento de carreira.

Sempre que as pessoas sentirem necessidade, elas podem ser acolhidas num espaço de oficina permanente para a reelaboração e consolidação dos projetos de vida no trabalho, onde são realizadas atividades sequenciadas em grupo, visando esta instrumentação objetiva e subjetiva para a elaboração de projetos ocupacionais. Como por exemplo, os grupos anualmente ofertados pelo

SOP – IPUSP, bem como os espaços de rodas de conversa no Portal do Trabalhador de Osasco que formam grupos de Orientação Profissional periodicamente.

A ideia central é que, num campo estrutural integrado (processos subjetivos em relação dialética com processos sociais) em constante movimento, em que nada pode ser previsível e que se transforma a cada instante, a Orientação Profissional possa oferecer aos sujeitos um espaço para instrumentação, elaboração e operacionalização de projetos ocupacionais, não como espaço para construção de projetos, mas como espaço para desenvolver requisitos necessários para reconstituir as estratégias identitárias (instrumentação subjetiva, via projeto de vida) e as estratégias de construção de projetos (instrumentação objetiva, via plano de ação), para que possam ser articuladas e expressas sempre que a relação sociolaboral demandar (Ribeiro & Melo-Silva, 2011).

Nota-se que o percurso histórico da Orientação Profissional inicia com uma prática que vai da escolha vocacional, em que o foco é na dimensão subjetiva do orientando – e amplia para a construção de projeto profissional em resposta ao mundo globalizado, que caminha para relações de trabalhos que exigem cada vez mais flexibilização nos dias atuais:

“a saída para a OP em um mundo em constante mudança será possibilitar a constituição de um modelo de construção de projetos ocupacionais, acionado a cada momento de crise, que demandasse um processo de transição. Neste sentido, estar instrumentado para desenvolver projetos é mais importante que elaborar um projeto, pois um projeto sempre é elaborado em um contexto sócio histórico determinado e, diante de uma crise, ele deverá ser reformulado ou transformado totalmente, sendo assim ativiadas as estratégias identitárias e de construção de projetos. (Ribeiro & Melo-Silva, 2011, p. 76)

E a proposta de se trabalhar em grupos se justifica porque o grupo pode funcionar como um espaço artificial intermediário de experimentação, pode oferecer a continência necessária para que o indivíduo possa ir construindo gradativamente suas próprias sustentação psicossocial por meio do desenvolvimento de estratégias identitárias (instrumentação subjetiva, via projeto de vida) e de construção de projetos (instrumentação objetiva, via plano de ação). Desta forma, as pessoas que enfrentam dificuldade de realizar esta tarefa diretamente no meio social, se utilizam do grupo para reorganizarem a dialetização das relações psicossociais. (Kaës, 1997, 2005 citado por Ribeiro & Melo-Silva, 2011).

3. O movimento feminista, o conceito de gênero e a psicologia crítica feminista: implicações para a Orientação Profissional

A psicologia tem se aproximado dos estudos de gênero na compreensão dos fenômenos sociais que secularmente foram estruturados dentro de uma sociedade patriarcal que se apresenta misógina e heteronormativa.

As reflexões aqui propostas são baseadas em autoras que apresentam posturas feministas em seus entendimentos dos fenômenos sociais. Em que gênero é uma construção social, um processo que vai emergir das relações sociais. Desde a forma como lidamos com a significação de nosso próprio corpo, e também como o corpo do outro se torna inteligível para nós.

Buscou-se superar as concepções tradicionais da psicologia positivistas e suas ortodoxias, aproximando-se da Psicologia Feminista e suas discussões de gênero que compreendem os fenômenos sociais como construções sociais, históricas e culturais estabelecidas, em uma sociedade marcada pela desigualdade nas relações entre os homens e mulheres.

Historicamente os movimentos feministas, à sua maneira, convidaram a academia a ampliar suas percepções e a considerar os interesses e o caráter político de quem produz as ciências psicológicas. A produção acadêmica feminista se apresenta com o objetivo de manter o rigor teórico e imparcial do processo analítico, porém rompendo com a falácia de que há neutralidade no discurso.

Gênero é concebido neste texto como uma construção social e busca explicar as desigualdades entre os sujeitos masculinos e femininos de forma crítica; contrastando com as ideias biologizantes em que as análises baseavam-se nas características ou diferenças sexuais das pessoas.

No processo de construção de orientação profissional e de carreira, questões de gênero são variáveis intervenientes. Gênero é uma categoria de análise social e psicológica que compreende as diferenças entre homens e mulheres superando o ponto de vista biológico. Na perspectiva construcionista, tanto gênero quanto a carreira são entendidos como uma construção social. Nem um e nem outro existe nas pessoas, mas nas relações sociais. Não é um atributo dos indivíduos, gênero e carreira são sistemas de significados.

3.1. Os movimentos feministas e o conceito de gênero

O movimento feminista tem uma característica singular que é produzir sua própria teoria e reflexão crítica. Tal coincidência de teoria e militância é rara e deriva-se do tipo social de militante que impulsionou o movimento na segunda metade do século XX: mulheres de classe média, educadas nas áreas das Humanidades, da Crítica Literária e da Psicanálise. (Pinto, 2010)

Ao longo da história ocidental sempre houve mulheres que se rebelaram contra sua condição, que lutaram por liberdade e que por vezes pagaram com suas próprias vidas. A exemplo, A Inquisição da Igreja Católica que foi implacável com qualquer mulher que desafiasse os princípios pela Igreja pregados como dogmas.

Mas a primeira onda do feminismo aconteceu a partir das últimas décadas do século XIX, quando na Inglaterra por influência da Revolução Industrial, as mulheres conhecidas por sufragetes organizaram-se para lutar por seu direito ao voto. As principais reivindicações da primeira onda do feminismo referia-se aos direitos civis e políticos, as mulheres buscavam o reconhecimento delas como sujeitos jurídicos. (Nogueira, 2012)

“Na virada do século, as manifestações contra a discriminação feminina adquiriram uma visibilidade e uma expressividade maior no chamado ‘sufragismo’, ou seja, no movimento voltado para estender o direito do voto às mulheres na Europa. Com uma amplitude inusitada, alastrando-se por vários países ocidentais (ainda que com força e resultados desiguais), o sufragismo passou a ser reconhecido, posteriormente, como ‘a primeira onda’ do feminismo. Seus objetivos mais imediatos (eventualmente acrescidos de reivindicações ligadas à organização da família, oportunidade de estudo ou acesso a determinadas profissões) estavam, sem dúvida, ligados ao interesse das mulheres brancas de classe média, e o alcance dessas metas (embora circunscrito a alguns países) foi seguido de certa acomodação no movimento.” (Louro, 2001, pp. 14–15)

Para Matos (2008) o conceito de gênero surge na segunda onda do movimento feminista e marca esta divisão de uma fase para a outra. Ao final da década de 1960 o feminismo se volta para as construções teóricas travando debates entre militantes e estudiosas na conceituação da palavra gênero e do sujeito feminista. Com forte influência do movimento estudantil, militantes feministas levam as questões sociais que as mobilizavam para o interior de suas universidades, “impregnando e ‘contaminando’ o seu fazer intelectual – como estudiosas, docentes, pesquisadoras – com a paixão política” (Louro, 2001). A agenda feminista ganha visibilidade com as pílulas contraceptivas, os posicionamentos e críticas à subalternização de mulheres no âmbito doméstico e nas relações de trabalho.

Ser homem ou mulher numa dimensão essencialista no mundo são movimentos cotidianos reiterados pelas instituições sociais que não ocorrem de forma inócua, acontece nos corpos de cada sujeito, inscritos de forma a criar uma inteligibilidade ao que seja apropriado, de maneira funcional, para homens e mulheres.

Louro (2001) ressalta a importância de ir para além da definição de “papéis de gênero” que reduz gênero ao âmbito individual e circunscrito nas relações interpessoais, para o conceito de gênero como um marcador identitário. Papéis de gênero remete a padrões comportamentais existentes na sociedade do que é ser feminino, restringe o modo ser e agir aos ideais universalizantes e desconsidera outras formas de expressão de ser feminino que existem, além de inviabilizar as redes de poder que constituem a hierarquia entre os gêneros.

Butler (2003) inicia seu livro *O Problema de Gênero – Feminismo e Subversão de Identidade* propondo uma reflexão de qual seria a melhor maneira para problematizar questões de gênero que sustentem a hierarquia de gênero e a heteronormatividade (heterossexualidade compulsória, nas palavras da autora).

Explicar as categorias fundacionais de sexo, gênero e desejo como efeitos de uma formação específica de poder supõe uma forma de investigação crítica, a qual Foucault, reformulando Nietzsche, chamou de “genealogia”. A crítica genealógica recusa-se a buscar as origens do gênero, a verdade íntima do desejo feminino, uma identidade sexual genuína ou autêntica que a repressão impede de ver; em vez disso, ela investiga as apostas políticas, designando como origem e causa categorias de identidade que, na verdade, são efeitos de instituições, práticas e discursos cujos pontos de origem são múltiplos e difusos. A tarefa dessa investigação é centrar-se — e descentrar-se — nessas instituições definidoras: o falocentrismo e a heterossexualidade compulsória. (Butler, 2003)

Não basta inquirir como as mulheres podem se fazer representar mais plenamente na linguagem e na política. A crítica feminista também deve compreender como a categoria das “mulheres”, o sujeito do feminismo, é produzida e reprimida pelas mesmas estruturas de poder por intermédio das quais busca-se a emancipação.

As estruturas jurídicas da linguagem e da política constituem o campo contemporâneo do poder; conseqüentemente, não há posição fora desse campo, mas somente uma genealogia crítica de suas próprias práticas de legitimação. Assim, o ponto de partida crítico é o presente histórico, como definiu Marx. E a tarefa é justamente formular, no interior dessa estrutura constituída, uma crítica às categorias de identidade que as estruturas jurídicas contemporâneas engendram, naturalizam e imobilizam. (Butler, 2003)

Nesta obra a autora preocupa-se com as tarefas políticas e suas possibilidades a partir de uma crítica às categorias binárias de identidades, ao invés de debruçar-se sobre as questões de identidade primárias, refere que os termos feminino e mulher já não apresentam uma noção estável

em seus significados. O texto empreende uma genealogia crítica de gênero e foca em análise relacional.

A perspectiva construcionista de gênero é enfatizada como uma epistemologia pós-empirista que contrasta com a visão essencialista de assumir o desenvolvimento das mulheres como diferente dos homens. Como assinala Unger (1979, 1990) mesmo apoiado em critérios biológicos, é possível defender a existência de mais de dois sexos ao considerar a estrutura genital das pessoas, a composição dos cromossomos sexuais e hormônios, superando a dicotomia homem-mulher.

Gênero é concebido como uma construção social a partir de um sistema de significados que se constrói e se organiza nas interações. (Crawford, 1995) Nesta perspectiva, gênero deixa de ser um atributo individual, não existe nas pessoas, mas sim nas relações sociais.

Nos estudos primários realizados em psicologia na orientação profissional para este texto, não foi encontrado na literatura brasileira número significativo de materiais que propõem reflexões sobre as questões de desigualdade de gênero; em contrapartida, destaca-se um volume de publicações em orientação profissional que em seus resultados, em especial de textos quantitativos, o uso do termo gênero como um atributo descritivo se a pessoa é do sexo feminino ou masculino.

O uso descritivo de gênero, segundo Scott (1995) é tratar gênero como o sinônimo de mulheres ou da relação entre mulheres e homens. O que significa dizer que as pesquisas com frequência caracterizam a população estudada e ao fazer isso apresentam dados relacionados ao gênero para quantificar participantes do sexo feminino ou masculino e estabelecer comparações entre os grupos.

Estes trabalhos se tornam relevantes na medida em que não encerram seus achados na descrição do que é esperado para as moças ou para os rapazes. Assim, os dados podem assumir o objetivo de identificar crenças acerca de determinadas práticas sociais em contextos organizacionais, por exemplo, situações de discriminação de gênero e sistemas de opressão das mulheres e homens. (Saavedra, 2013)

Gênero será utilizado neste texto como uma categoria social imposta sobre um corpo sexuado, (Scott, 1995) que não nega que há diferenças entre os corpos do homem e da mulher, mas destaca como importante a maneira como são construídos os significados culturais atribuídos a essas diferenças e onde se localizam nas relações hierárquicas de poder. Homem e mulher deixam de ser categorias fixas dadas pela cultura, e passam a ser perguntas que possibilitam a reflexão dos

significados construídos sobre os gêneros. “A diferença sexual não é a causa originária da qual a organização social poderia derivar. Ela é antes uma estrutura social movente, que de ser analisada nos seus diferentes contextos históricos” (Scott, 1995, p. 115)

A autora Vera Paiva (2008) em seu texto cujo título “A psicologia redescobre a Sexualidade?” fora inspirado no texto clássico da antropóloga Carole Vance (1995) “A Antropologia redescobre a Sexualidade”, apresenta como se iniciou a desconstrução das teorias essencialistas do modelo médico acerca do sexo e a contribuição do pensamento construcionista:

No final dos anos 60, o sexo inicia sua emancipação da essencialidade e da reprodução. A verdade sobre o sexo como vida instintiva ou impulsiva começou a ser questionada por teóricos dos movimentos feminista e homossexual que contribuíram definitivamente para a explosão de estudos no campo das ciências humanas e sociais, aprofundando a crise do paradigma sexológico. Essa perspectiva crítica tem sido chamada de construcionista. (Paiva, 2008, p. 644)

Carole Vance (1995), destaca que a prática feminista do ativismo militante fomentou análises que separavam a sexualidade e o gênero a partir das lutas das mulheres em promover o acesso ao aborto e ao controle da natalidade. Ações representativas na tentativa de separar a sexualidade da reprodução e do papel das mulheres enquanto esposas e mães. Nas palavras da autora, (pp. 10–11):

As feministas acadêmicas e ativistas implementaram o projeto de repensar o gênero, o que teve um impacto revolucionário sobre as noções do que é natural. Os esforços feministas se concentraram em uma revisão crítica das teorias que usavam a reprodução para ligar o gênero com a sexualidade, explicando dessa forma a inevitabilidade e naturalidade da subordinação das mulheres. O reexame teórico levou a uma crítica geral do determinismo biológico, em particular do conhecimento baseado na biologia das diferenças sexuais. A evidência histórica e do cruzamento de várias culturas minou a noção de que os papéis das mulheres, que variavam tão amplamente, pudessem ser determinados por uma sexualidade e reprodução humana aparentemente tão uniformes. À luz da diversidade dos papéis de gênero na sociedade, parecia improvável que estes fossem inevitáveis ou causados pela sexualidade. A facilidade com que essas teorias tinham sido aceitas sugeria que a ciência era regida e mediada por poderosas crenças sobre o gênero, o que ela dava, por sua vez, apoio ideológico às relações sociais correntes.

Gayle Rubin (1975) em seu influente ensaio "The Traffic in Women", apresentou uma argumentação imperiosa contra as explicações essencialistas de que a sexualidade e a reprodução causavam a diferença de gênero de maneira simples e inevitável. Em lugar disso, ela investigou a forma de "um aparato social sistemático que toma as fêmeas como matérias-primas e molda

mulheres domesticadas como produtos”. Em 1984, a mesma autora reconheceu sexualidade e gênero como dois sistemas distintos.

Já citada acima, a historiadora Joan Scott (1995) definiu gênero como uma categoria de análise constituinte das relações sociais e de poder fundadas sobre as percepções das diferenças entre os sexos,

O gênero é igualmente utilizado para designar as relações sociais entre os sexos. O seu uso rejeita explicitamente as explicações biológicas, como aquelas que se encontram um denominador comum para várias formas de subordinação no fato de que as mulheres têm filhos e que os homens têm uma força muscular superior. O gênero se torna, aliás, uma maneira de indicar as "construções sociais", a criação inteiramente social das ideias sobre os papéis próprios aos homens e às mulheres. É uma maneira de se referir às origens sociais das identidades subjetivas dos homens e das mulheres. O gênero é, segundo essa definição, uma categoria social imposta sobre um corpo sexuado. (Scott, 1995, p. 5)

As noções essencialistas que atribuíam à sexualidade e à reprodução a origem da desigualdade de gênero vêm sendo desconstruídas. Sobre este assunto, Vera Paiva (2008):

O discurso construcionista redefiniu o gênero e a identidade sexual, separou a identidade das práticas sexuais, questionou o determinismo biológico, construiu a história da homossexualidade e da origem da dominação masculina. A etnografia do período expunha a evidência da diversidade dos sentidos atribuídos aos sexos e à atividade sexual, observada em todos os continentes. Além disso, a experiência visível das mulheres emancipadas da reprodução como único destino feminino e os experimentos urbanos que produziam sociabilidades e sexualidades homossexuais, também no Brasil, validavam a noção de que a vida cotidiana, histórica e socialmente construída, era reinventável. Desde os anos 1970, a produção feminista dedica-se a questionar a inevitabilidade e a naturalidade da desigualdade entre os sexos e da subordinação feminina. A categoria gênero, contribuição definitiva da teoria feminista, foi consagrada no final do século XX como relevante categoria de análise social (p. 644).

Os papéis sociais desempenhados por homens e mulheres são visivelmente distintos em nossa sociedade, de modo que estas diferenças constituem desvantagens das mulheres em relação aos homens, fatores que fundamentam a vulnerabilidade feminina – a que nomeamos de desigualdades de gênero.

E a Psicologia passa a ser questionada quando tradicionalmente não se problematiza a relação direta entre a produção de saberes científicos e seus significados que corroboram com atitudes patriarcais. Por décadas as questões de gênero foram marginalizadas, assim também outros marcadores sociais tais como a raça e sexualidade em perspectivas não fossem patologizantes. Por consequência, a psicologia social faz um movimento de ela própria distanciar-se de estudos em que seus métodos e conhecimentos reafirmavam a posição subalterna do sujeito feminino (Nogueira, 2001).

Quando se trata de inserção no trabalho, as posições de assistência e serventia aos cargos ocupados por homens, são naturalizadas para que as mulheres os ocupem, tais como a profissão de enfermeiras diante da figura do médico, de secretária diante do gerente, de professora diante do diretor de uma instituição de ensino, por exemplo.

“A modificação do imaginário e do comportamento das mulheres demanda um trabalho prolongado de questionamento das estruturas de dominação, que vêm silenciando diferenças e jogando na invisibilidade suas experiências cotidianas nas mais diversas esferas da vida em sociedade. Isso implica iniciar um movimento que promova a reflexão e permita-lhes encontrar coragem para abandonar a inércia e lançar dúvida sobre estruturas e saberes opressivos que perpetuam o *status quo* dominante.” (Guilherm & Azevedo, 2008)

São inúmeros e diferentes níveis de discriminação das mulheres por consequência das desigualdades de gênero, que restringem suas liberdades, a excluem de participarem da sociedade e as impedem do exercício dos seus direitos básicos.

3.2. Psicologia, o feminismo e a orientação vocacional

Luísa Saavedra (2013), pesquisadora portuguesa do Departamento de Psicologia Aplicada da Universidade de Minho, em seu artigo “Psicologia vocacional e feminismo crítico: do passado ao futuro” propõe uma análise centrada nas perspectivas de gênero do passado mais ou menos recente da psicologia vocacional. Refere que nos últimos cem anos a psicologia vocacional foi mudando seu público alvo para estudo e atendimento técnico. Dado ao contexto em que surgiu o serviço de orientação, os primeiros atendidos foram majoritariamente os homens brancos de classe média; a partir dos anos 60, as mulheres começam a acessar estes serviços. Dos anos finais de 80 e início de 90, a orientação vocacional vêm recebendo críticas extensivas à ciência tradicional moderna por não buscar incluir a diversidade. A autora prevê que este conjunto de mudanças contribuirá para uma psicologia vocacional com maior enfoque na diversidade cultural, de classe social, de gênero e raça e de orientação sexual. Aponta que a psicologia comunitária traz perspectivas emancipatórias para a psicologia vocacional.

Em sua análise, Saavedra (2013) diz que as contribuições do movimento feminista e da psicologia crítica à psicologia vocacional ainda é muito esporádica. Ela observa que em Portugal não há um acolhimento favorável a estas perspectivas.

A autora fundamenta seus posicionamentos em uma psicologia feminista, uma teoria e prática psicológica que é explicitamente influenciada pelos objetivos políticos do movimento feminista e que valoriza a importância do discurso e novas concepções acerca do sujeito. Uma teoria caracterizada pela valorização da mulher como objeto de estudo, e não apenas por comparação com o homem, que assume vertentes políticas e reafirmam a necessidade da mudança social. (Wilkinson, 1997, p.247 APUD Saavedra & Nogueira, 2006).

Apoiada na psicologia crítica e no feminismo, Saavedra (2013) divide em três períodos a relação dos estudos de gênero e a psicologia vocacional como veremos seguidamente: o primeiro refere-se à psicologia vocacional antes dos estudos de gênero em que a figura feminina é ausente ou desvalorizada e as explicações acerca do comportamento da mulher basearam-se em modelos masculinos.

O segundo período considera os estudos das mulheres ou de gênero a partir dos anos 60, ocasião das críticas feministas à psicologia dominante o que gerou impacto direto à psicologia

vocacional e evidenciou o fato de que as carreiras de mulheres são mais complexas e menos homogêneas que a dos homens (Fitzgerald & Crites, 1980).

O terceiro período a autora nomeia de a psicologia vocacional e a diversidade, datado a partir dos anos 90 em resposta às mudanças ocorridas no âmbito das ciências sociais, do pensamento pós-moderno e do advento dos movimentos construcionismo social e da psicologia crítica.

Saavedra (2013) reconhece os avanços dos estudos de gênero na orientação profissional até o segundo período, mas observa contudo que as investigações desta época baseavam-se nas mesmas metodologias de outrora, empiristas e calcadas em características individuais e estáticas que podem ser atribuídas a todas as pessoas independente da sua cultura e contexto social. Observa também que as publicações limitam-se a identificar a representação de papéis que as mulheres desempenhavam, sem criar condições de problematizar e questionar estes lugares destinados a elas. Por último, a autora reconhece que os estudos tinham como principal público alvo mulheres brancas da classe média que faziam escolhas tradicionalmente femininas, não sendo representativo para todas as mulheres.

Em busca de representação, de novas formas de atuar em carreira das mulheres, um importante estudo foi realizado e publicado no ano de 2015, o livro intitulado "*Women's Career Development Throughout the Lifespan: an international exploration*" é uma obra coordenada por duas autoras e um autor Binrose, McMahon e Watson (2015) de nacionalidade inglesa, australiana e sulafriicana, respectivamente, traz a narrativa de mulheres de nove diferentes países com o objetivo de descrever e caracterizar suas vivências a partir do que elas próprias contassem a respeito de suas trajetórias profissionais vivenciadas até o momento.

O livro ele traz três questionamentos relevantes para o tema. A primeira lança a pergunta de que se a prática em orientação profissional é relevante para a carreira das mulheres e de que forma. A segunda faz uma reflexão sobre as desvantagens experimentadas pelas mulheres e questiona qual o papel dos profissionais da área na promoção de justiça social. E por último convida a pensar em práticas de orientação profissional próprias aos países não ocidentais ou em desenvolvimentos ao invés da importação de modelos existentes dada a diversidade e a particularidade de suas culturas.

Neste estudo é possível conhecer as carreiras femininas a partir das narrativas das próprias mulheres convidadas para o grupo de pesquisa. Elas falam sobre os lugares que elas ocupam em

função da divisão social e sexual do trabalho, e as pesquisadoras também retratam brevemente o contexto em que estas mulheres estão inseridas, ilustrando com exemplos das falas das participantes, as assimetrias de gênero e desvantagem das mulheres em relação ao homem e as suas consequências.

Importa em termos de representatividade, o livro ser composto por maioria feminina, são 22 pesquisadoras mulheres no grupo de 28 profissionais. Com exceção da Itália (Tomassini, 2015) e da África do Sul (Watson, 2015) que contaram com pesquisadores homens na realização das investigações, sete autoras conduziram os estudos nos seguintes países: Argentina (Suzanne, 2015), Austrália (McMahon, 2015), Canadá (Arthur, 2015), China (Kuang, 2015), Inglaterra (Bimrose, 2015), Alemanha (Haasler, 2015) e Portugal (Farada, Correia, & Gomes, 2015).

Quando num passado não muito distante, apenas estudiosos homens elencavam histórias de mulheres bem sucedidas, as referências nunca partiam de outras mulheres, o que nos levava a compreender que as mulheres não ficavam conhecidas a partir de suas próprias narrativas, mas através dos discursos construídos em uma avaliação do que houve com tais mulheres, e afinal o que elas apresentam para serem legitimadas. Em resumo, mulheres eram (e ainda o são) usualmente definidas a partir de um ponto de vista masculino. Duarte (2015)

O livro está dividido em três partes, na primeira faz-se a contextualização dos cenários sócio-políticos e econômicos das mulheres e sua inserção no mundo do trabalho. Um destaque para a relação direta sobre espaço geográfico das mulheres e seus trabalhos assalariados.

Para Green (2015), o território em que as pessoas moram está diretamente relacionado com a quantidade e a qualidade dos empregos disponíveis. Neste sentido, as mulheres enfrentam menos barreiras e tem mais oportunidades de trabalho em países em que a economia é mais estável quando comparada a outros países – é o que demonstra os indicadores a partir dos dados internacionais do Banco Mundial, das Organizações das Nações Unidas, Organização Mundial do Trabalho e Fórum Econômico Mundial. Atualmente, os dez países que melhor aparecem rankiados são Suécia, Bélgica, Noruega, Finlândia, Alemanha, Islândia e Países Baixos, Nova Zelândia, Canadá e Austrália. Os dez seguintes incluem os EUA e países da Europa. Os últimos dez desta lista são países da África, Oriente Médio e Sul da Ásia: Sudão, Iemen, Chade, Costa do Marfim, Togo, Paquistão, Etiópia, Síria, Camarões e Bangladesh.

Na Índia, por exemplo, a realidade é que a predominância do trabalho feminino é informal, mal remunerado e sem remuneração, muito restrito a esfera doméstica, nas atividades de

manutenção da casa e cuidados de pessoas dependentes. Em países que o acesso à geração de renda é restrito, as mulheres vivem condições de dependência pois o subemprego nem sempre é suficiente para garantir autonomia. E o círculo é vicioso, pois quando uma mulher consegue adentrar ao espaço público, ampliando seu lugar para além da esfera privada, a substituição do trabalho reprodutivo que lhe era incumbido passa a ser realizado por outra mulher da mesma família ou por mulheres muito pobres que estão procurando por trabalho. (Vindhya, 2015)

Os países que enfrentam dificuldades econômicas são lugares que apresentam mais barreiras para a entrada e desenvolvimento das mulheres no mercado de trabalho. O Índice de Oportunidade Econômica das Mulheres (Unidade de Inteligência do Economista 2010) aferiu maior pontuação acerca da igualdade de salário para homens e mulheres, licença maternidade e paternidade, aposentadoria diferenciada, acesso a creches, entre outros, para Finlândia, Suécia, Noruega e Países Baixos, sendo eles, os países que oferecem melhores condições para as mulheres desenvolverem suas carreiras profissionais. (Green, 2015)

Na segunda parte do livro são apresentadas as análises das entrevistas realizadas com as mulheres de 45 a 65 anos, e é possível observar as especificidades das trajetórias que variam em cada cultura, mas há muitas semelhanças entre elas.

Nove categorias foram criadas a partir da análise de conteúdo das falas das mulheres entrevistadas para este estudo. A saber:

- 1) “Aprendizado durante toda a vida” que narra histórias que envolvem o aprendizado formal e informal;
- 2) “Transições” em que as mulheres identificam as mudanças de carreira e os fatores responsáveis por elas terem acontecido;
- 3) “influências intrapessoais” o entendimento que as mulheres têm em relação às suas próprias carreiras e as suas reflexões sobre os papéis profissionais que desempenharam e/ou desempenham;
- 4) “influências profissionais” trata das situações vivenciadas no ambiente de trabalho ou sobre o acesso e permanência nas atividades laborais;
- 5) “influências financeiras” em que as mulheres vão contar sobre o dinheiro pago pelos seus trabalhos ou a falta de remuneração;
- 6) “influências sociais” em a rede de apoio à estas mulheres, tais como familiares, amigos e comunidade contribuíram ou faltaram a elas;
- 7) “deslocalização ou realocação geográfica” identificado pelas mulheres como um fator que exerce influência no desenvolvimento de carreira, há quem experimentou isso como um impacto positivo e outras como negativo;
- 8) “conselho para as demais” em que as entrevistadas verbalizam um

conselho para as demais pessoas como ela e de certo modo, acabam por organizar uma reflexão do que apreenderam com seus percursos e 9) ”planos para o futuro” em que as mulheres refletem quais suas necessidades futuras. (Bimrose, Jenny; Mary, McMahon; Mark, 2015)

Os resultados das pesquisas apontam que a principal semelhança entre as mulheres é o fator conciliação vida privada versus vida pública – os papéis que as mulheres desempenharam e/ou ainda desempenham como estudante, trabalhadora, esposa, mãe e filha são conflitantes em todas as populações selecionadas para o estudo. Isso porque as atividades de cuidado domésticos e familiares recaem sobre a figura da mulher mais fortes em algumas culturas, mas estão presentes em certa medida em todas. De todo modo, o planejamento de carreira, as escolhas, as oportunidades estão sob forte influência do aspecto reprodutivo da vida das mulheres. (Oliveira, Techio & Bandeira, 2016)

Neste livro, as autoras (em sua maioria mulheres) que conduziram o estudo com a população de sua nação; são elas as mesmas, as pesquisadoras especializadas no assunto carreira e mulheres da sua região. E dentro de sua especificidade, os capítulos fazem recortes de marcadores identitários, como por exemplo, mulheres imigrantes (Arthur, 2015), mulheres negras e a informalidade (Vindhya, 2015), mulheres idosas no mundo corporativo (McMahon, 2015), divisão sexual do trabalho e designação compulsória da carreira para mulheres (Kuang, 2015), influência de fatores sócio-políticos na carreira de mulheres (Suzanne, 2015).

O olhar e as interpretações sobre as histórias tão particulares e ao mesmo tempo tão semelhantes, convida a pensar e a refletir sobre uma Orientação Profissional de compreensão ampliada dos significados que cada sujeito é capaz de apreender da sua própria trajetória de carreira e como as mulheres podem ser retradas pela literatura neste campo de investigação das ciências psicológicas. (Bimrose, Jenny; Mary, McMahon; Mark, 2015)

A experiência de trabalho das mulheres é marcada pelo trabalho não remunerado, identificar e descrever estas atividades principalmente na percepção das próprias mulheres em sua diversidade, que consiste nas tarefas de cuidado com familiares e filhos ao longo de suas vidas, pode contribuir para uma orientação profissional mais abrangente e com engajamento crítico, de modo a garantir para cada orientanda, a sensibilidade cultural e contextual durante o aconselhamento de carreira. (Oliveira, Techio & Bandeira, 2016)

4. Produção Científica sobre Orientação Profissional e Gênero

Noronha et al. (2006) apresentaram uma análise da produção do campo de Orientação Profissional em formato de teses e dissertações que estavam na ocasião disponíveis nos bancos da CAPES e BVS-Psi. No período assinalado que compreendeu os anos de 1969 e 2006 foram encontrados 100 trabalhos que relacionavam a orientação profissional em seu título, autoria, resumos ou palavras-chave.

Foi observado um número pequeno de trabalhos financiados por órgão de fomento, sendo o maior volume desenvolvido em universidades públicas do que privadas. Os trabalhos estavam concentrados em sua maioria, na área de Psicologia, mas também Saúde Pública, Enfermagem e Administração estavam representadas. Naquele ano, os autores deste estudo concluíram que houve aumento de dissertações e teses defendidas neste assunto ao longo das quatro décadas que compreendeu a investigação, em particular após os anos 90.

O presente trabalho se propõe a compreender a produção científica brasileira relevante sobre o estudo de gênero na orientação profissional. Espera-se que este exercício permita identificar os temas já estudados e os que necessitam de mais exploração, evidenciar os estudos existentes em relação ao tema, seus métodos e suas limitações; bem como auxiliar na identificação de lacunas no estado da arte atual, fornecer base para novas atividades de pesquisa, sugerir estudos adicionais, delimitação de problemas que servirão como objeto para futuras investigações.

Reunir os artigos científicos mais importantes publicados no Brasil sobre gênero na Orientação Profissional possibilita uma análise de como a questão de gênero está sendo considerada no meio acadêmico e no campo profissional por parte de pesquisadores e profissionais de psicologia que atuam na área de Orientação Profissional.

Um levantamento adequado da produção científica sobre orientação profissional e gênero é um meio de identificar, avaliar e interpretar as publicações de pesquisas disponíveis relevantes.

Inicialmente, é apresentada uma análise exploratória que relaciona gênero x orientação profissional. Este exercício teve como objetivo fornecer subsídios para melhor planejar os critérios e processos de uma compreensão da produção científica em orientação profissional e gênero em periódico brasileiro específico.

A análise exploratória consistiu em um estudo não tão aprofundado de materiais fornecidos pelo/as orientador/as, trabalhos anteriores dos membros de laboratório de pesquisa e revisões de

literatura conduzidas anteriormente. A seguir, o que foi apreendido de uma busca pelo banco de teses da Universidade de São Paulo e em seguida a apresentação da Associação Brasileira de Orientação Profissional, responsável pela edição dos conteúdos publicados no periódico Revista Brasileira de Orientação Profissional que é analisado neste trabalho.

4.1. Análise Exploratória – Banco de Teses da USP

O Banco de Teses da USP reúne todas as produções acadêmicas da Universidade de São Paulo, o que inclui dissertações de mestrado e teses de doutorado disponibilizados a partir da biblioteca digital. Iniciamos a busca por gênero em Orientação Profissional e nenhuma nos últimos seis anos na maior universidade do país.

Para acessar a estudos de como as mulheres estão sendo retratadas nos estudos de psicologia em Orientação Profissional, substituiu-se a palavra “Gênero” por “Sexo” para as buscas a serem realizadas no Título, Resumo e Palavras-chave conjuntamente com “Orientação Profissional” ou “Orientação Vocacional” pois possivelmente autoras e autores destas produções se referiam às identidades de gênero fazendo o uso tradicional dos termos sexo para designar masculino e feminino.

Foram encontrados dez produções acadêmicas, seis teses de doutorado (Agibo, n.d.; Aguilera, 2013; Alves, 2015; Knabem, 2016; Noce, 2008; Shimada, 2015) e quatro dissertações de mestrado (Esbrogeio, 2008; Junqueira, 2010; Shimada, 2011; Silva, 2014). Nestes trabalhos, sexo configurou na caracterização do público participante das pesquisas e na apresentação dos resultados, ao lado de outras categorias tais como idade, escolaridade e classe sócio-econômica.

O que significa dizer que os estudos descrevem as diferenças de escolha entre pessoas do sexo feminino e masculino mas não discute a construção dos papéis sociais da mulher e do homem numa sociedade que normatiza o que é próprio de cada um deles. Ora, como será discutido mais adiante, o mercado de trabalho não é uma entidade sexualmente neutra, as relações de gênero estão na base da organização da esfera produtiva.

A ausência de reflexão e problematização dos estereótipos de gênero, contribui para uma orientação profissional cuja função acaba sendo a de oferecer estratégias e caminhos para as pessoas se adaptarem aos papéis de uma ordem econômica que propicia desigualdade de condições entre os gêneros, manutenção da hierarquia e assimetrias de poder historicamente construídas.

O único trabalho encontrado foi a tese de doutorado intitulada “Gênero em Processos de Orientação Profissional” (Santos, 2012), cujo objetivo foi relacionar a categoria gênero com a construção de trajetórias profissionais de seis mulheres em uma pesquisa-intervenção, com análise de narrativas organizadas por meio da metodologia de ateliês autobiográficos em que o tema “gênero” foi inserido intencionalmente durante o processo de orientação profissional de um

subgrupo eo mesmo tema não foi intencionalmente introduzido em outro subgrupo. O autor refere que neste último, o assunto gênero emergiu espontaneamente mas sem necessariamente constituir um aspecto de reflexão.

Neste estudo, o autor apresenta gênero como uma categoria entrelaçada e construída nas relações sociais e refuta a diferenciação sexual fundamentada na biologia que não a implica na estrutura que subsidiam estas diferenças.

Como nenhum outro trabalho trazia este termo no título, decidiu-se por ampliar a busca para os campos resumo e palavras-chave. Neste caso, apareceram dois trabalhos acadêmicos, uma tese de mestrado “O BBT-Br em contexto interventivo: um estudo com adolescentes em processo de Orientação Vocacional” (Shimada, 2011) e a tese de doutorado “Construções de projetos profissionais e redução da vulnerabilidade social: subsídios para políticas públicas de orientação profissional no ensino médio.” (Silva, 2010).

No segundo trabalho, o autor escreve sobre os projetos de lei no Brasil que estão em discussão para garantir a orientação profissional como uma política pública a ser acessada por estudantes do ensino médio no ambiente das escolas da rede pública. O autor, apoiado na crítica aos modelos que apresentam teorias e práticas centradas em um modelo individualista, posiciona-se em favor de uma orientação profissional que promova discussões de classe e etnia, que denuncie as assimetrias de gênero e que possa se articular com as discussões teóricas dos movimentos sociais.

4.2.Associação Brasileira de Orientação Profissional

A Associação Brasileira de Orientação Profissional (ABOP) foi criada em 1993 e desde sua criação tem estimulado a produção científica neste campo de estudo no país, através de eventos científicos, mas principalmente, pela divulgação de conhecimento na Revista Brasileira de Orientação Profissional (RBOP).

A ABOP é uma sociedade civil de direito privado, sem fins lucrativos, que congrega Orientadores Profissionais do Brasil. A associação foi criada em 1993, na ocasião do I Simpósio Brasileiro de Orientação Vocacional & Ocupacional em Porto Alegre. Os profissionais agregaram-se a partir do ideal de construir de modo compartilhado algo que significasse o desenvolvimento da Orientação Profissional no Brasil, enquanto campo de atividades, técnicas e científicas, de psicólogos e profissionais de áreas afins. Surgiu da necessidade de unir esforços e experiências de profissionais que dividiam os mesmos questionamentos e do sentimento de isolamento frequente no cotidiano profissional. A Assembléia que criou a ABOP reuniu orientadores profissionais de todo o Brasil numa composição multidisciplinar, com o objetivo de agir eticamente, respeitando o rigor científico e o compromisso com a população na prestação de serviços, pesquisa e formação de Orientadores Profissionais. Desde então a ABOP realiza congressos, após cursos, eventos e encontros. (Melo-silva, 2007)

4.3.Revista Brasileira de Orientação Profissional

Foi na gestão 1995/1997 com sede no Instituto de Psicologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre/RS, sob a presidência da psicóloga e professora Maria Célia Pacheco Lassance, foi publicado o primeiro volume da Revista da ABOP, precursora que circulou até 1999 e foi substituída pela Revista Brasileira de Orientação Profissional (RBOP).

A RBOP começou a ser publicada no ano de 2003, é a única revista científica no domínio da Orientação Profissional e configura o principal veículo de divulgação da área no Brasil. Trata-se de uma publicação com amplitude nacional, com repercussões internacionais, que tem por objetivo estimular a produção e a divulgação do conhecimento científico na área, incentivando reflexões acerca das diversas inserções da Orientação Profissional na atualidade. (Melo-silva, 2007)

O periódico publica trabalhos originais na área de Orientação Profissional e de Carreira nos contextos da Psicologia, Educação, Trabalho e Saúde, e nas interfaces com outras áreas do conhecimento, constitui um espaço aberto a trabalhos relacionados à Orientação Profissional, que se enquadrem nas seguintes categorias: relatos de pesquisas, estudos teóricos, revisões críticas da literatura, comunicações breves sobre pesquisas, ensaios, relatos de experiência profissional, notas técnicas e resenhas.

Publicada semestralmente pela editora Vetor, em 2007, a revista também tornou-se disponível online, na metodologia SciELO dos Periódicos eletrônicos em Psicologia (PePSIC) dentro da política de acesso aberto à literatura de pesquisa qualificada., revisada por pares, na área da Psicologia. A RBOP, por meio do trabalho das autoras e autores e do corpo editorial, tem a relevante função de publicar e ampliar a divulgação do conhecimento científico na área.

A RBOP está indexada nas seguintes bases de dados: (a) Literatura Latino-americana e do Caribe de Informação em Ciências da Saúde (LILACS); (b) Index Psi Periódicos (BVS-Psi); (c) Portal de Periódicos Eletrônicos em Psicologia (PePSIC); (d) CLASE, que indexa documentos publicados em periódicos de revistas latino-americanas especializadas nas ciências sociais e humanas; (e) Rede Brasileira de Bibliotecas da Área de Psicologia (ReBAP); (f) Catálogo REDALYC, que indexa revistas científicas da América Latina, Caribe, Espanha e Portugal; (g) Catálogo LATINDEX; (h) PSICODOC, que é uma base de dados de Psicologia internacional e (i) SCOPUS (Elsevier), que é a maior base de resumos e referências bibliográficas de literatura científica revisada por pares. (Leal & Melo-Silva, 2013)

Melo-Silva (2007) relata que os fascículos da revista publicados em 2004 foram aprovados na avaliação de revistas científicas em Psicologia realizada pela Coordenação de Aperfeiçoamento do Ensino Superior (CAPES) e pela Associação Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Psicologia (ANPEPP) e na ocasião, teve classificação Nacional C. A avaliação Qualis compreende uma qualificação da produção científica dos docentes e discentes, que subsidia a avaliação dos programas de pós-graduação credenciados no Brasil. Cada área da CAPES elege uma comissão que é responsável por avaliar e classificar os periódicos quanto ao âmbito de circulação (local, nacional e internacional) e quanto ao conceito (A,B,C).

Em dois anos, a RBOP teve classificação alterada para Nacional A, tendo sido avaliada dentre as revistas de excelência da produção científica brasileira na área de psicologia em 2007. Até 2007, a avaliação QUALIS dos periódicos levavam em consideração critérios como a

normalização, publicação, autoria e conteúdo, e gestão editorial. A RBOP atingiu a pontuação 95 de 100 pontos possíveis dessa avaliação. Classificou-se em 19ª lugar dentro os 69 periódicos avaliados. (Associação Nacional de Pesquisas e Pós Graduação em Psicologia, 2007)

Em nova avaliação em 2009, a RBOP foi avaliada como sendo B2. Os critérios sofreram modificações e a classificação passou a ser A1, A2, B1, B2, B3, B4, B5 ou sem classificação, sendo A1 o nível de excelência máximo possível. Foram 1225 periódicos nacionais e internacionais avaliados, e a RBOP ficou entre as melhores 500 avaliações. (Rueda, 2009)

Cumprido esclarecer que em 2011 o periódico foi classificado no nível B1, o que evidencia esforço e trabalho continuado da equipe para a melhora da revista e das publicações da área. Em 2012, a Revista obteve a avaliação (B1) em três áreas do conhecimento: "Psicologia", "Interdisciplinar" "Administração, Ciências Contábeis e Turismo", e B2 na área da Educação, de acordo com o Sistema integrado CAPES (SICAPES) - *Webqualis*. Esse dado evidencia que docentes e pesquisadores de programas de pós-graduação de diferentes áreas estão publicando na Revista. Caracterizando-se como um veículo de difusão do conhecimento acessível a autores e leitores de diferentes áreas, possibilitando o diálogo interdisciplinar. (Leal & Melo-Silva, 2013)

Teixeira et al (2007) realizaram uma análise da produção da RBOP, em um levantamento dos artigos publicados no período de 1997 a 2006, e foi verificada uma maior representatividade das regiões Sudeste e Sul, bem como uma maior concentração de trabalhos quantitativos em relação aos qualitativos ou de abordagem mista. Também observaram as seguintes diferenças entre a primeira e a segunda fase da revista: a proporção de estudos empíricos e trabalho que tiveram autoria conjunta aumentou; de modo geral constatou-se mais publicações que utilizaram análises quantitativas (61,5%) do que métodos qualitativos (25,6%) ou mistos (12,8%). Quando qualitativos, os autores destacam que os temas analisados não apresentaram conteúdos mais específicos como a formação do orientador profissional e estudos com populações diversas, como por exemplo, mulheres.

Para o presente estudo, foram acessados até a presente data, 29 números da revista publicados semestralmente entre os anos de 2003 e 2017. Em 2003 foram dois volumes com um número. E no período que compreende 2004 a 2017 foram 14 volumes com dois números cada, totalizando 335 textos publicados. Destes, apenas 12 publicações relacionam Gênero com a Orientação Profissional. A revista categoriza os textos em sete campos, a saber: editorial, seção especial, artigo, relato de experiência, ensaio, resenha e documentos.

Tabela 1 – Distribuição geral da quantidade de volumes, números e artigos publicados.

Ano	Vol	N	Ed	SE	A	RE	E	R	D	Total
2003	4	1-2	1	0	12	0	0	0	0	13
2004	5	1	1	0	7	0	0	1	0	9
		2	1	0	6	0	0	0	0	7
2005	6	1	1	0	5	1	0	0	0	7
		2	1	0	6	0	0	1	0	7
2006	7	1	1	0	6	0	1	1	0	9
		2	1	0	8	0	0	1	0	10
2007	8	1	1	0	6	0	1	2	0	10
		2	1	1	5	0	1	1	0	9
2008	9	1	1	1	8	0	0	0	0	10
		2	1	0	8	3	0	0	0	12
2009	10	1	1	2	6	1	1	0	1	13
		2	1	1	11	0	0	1	1	14
2010	11	1	1	1	9	2	1	1	0	15
		2	1	0	9	2	2	0	0	14
2011	12	1	1	1	1	9	1	2	0	14
		2	1	1	10	0	0	0	2	12
2012	13	1	1	1	9	0	1	0	3	12
		2	1	1	8	2	0	0	0	12
2013	14	1	1	1	9	1	1	0	0	13
		2	1	1	9	1	1	0	1	13
2014	15	1	1	1	8	0	0	0	0	10
		2	1	0	10	1	0	0	0	12
2015	16	1	1	0	8	0	0	0	0	9
		2	1	2	10	0	0	1	0	14
2016	17	1	1	0	9	1	0	0	0	11
		2	1	0	9	3	0	1	0	14
2017	18	1	1	0	8	1	0	0	0	10
		2	1	0	10	0	0	0	0	11

TOTAL	29	20	233	20	12	11	335
Vol = Volume	SE = Seção			RE = Relato de			R = Resenha
N = Número	Espacial			Experiência			D = Documentos
Ed = Editorial	A = Artigo			E = Ensaio			

Os artigos foram analisados na íntegra com base em alguns critérios considerados relevantes: (a) a quantidade de artigos publicados que contempla o tema; (b) a distribuição da produção de origem (Norte, Nordeste, Centro-Oeste, Sul, Sudeste, Parcerias Internacionais); (c) a natureza da autoria (individual ou múltipla) (d) o gênero do/as autore/as; (e) a distribuição do tipo de trabalho (relato de pesquisa ou estudos teóricos, revisões críticas da literatura e relatos de experiência), sendo que nos relatos de pesquisa procurou-se investigar (g) o tipo de material utilizado (testes, inventários ou escalas, entrevistas estruturadas ou semi-estruturadas, autobiográficas, redações e trabalho com bancos de dados.

Na Tabela 1, visualiza-se os 29 números da revista publicados semestralmente entre os anos de 2003 e 2017. Em 2003 foram dois volumes com um número. E no período que compreende 2004 a 2017 foram 14 volumes com dois números cada, totalizando 335 textos publicados. A revista categoriza os textos em sete campos, a saber: editorial, seção especial, artigo, relato de experiência, ensaio, resenha e documentos. Na seção editorial foram 29 textos publicados no total, na seção especial foram publicados 20, em relato de experiência mais 20, e na sessão documentos foram 10. Dos 335 textos, apenas 12 publicações relacionam Gênero com a Orientação Profissional, estas publicações estão sinalizadas na tabela em que número do periódico aconteceu.

Nos anos que compreendem o período de 2004 a 2007, a revista publicou dois números por ano totalizando 54 artigos, cinco resenhas, um relato de experiência, dois textos na seção especial e dois ensaios. Dos 65 textos, dois artigos escrito por Neiva sobre a maturidade vocacional de jovens estudantes de ensino médio, investigaram diferenças entre rapazes e moças (Neiva, 2003; Neiva, Silva, Miranda, & Esteves, 2005). É o mais próximo que a revista chegou de abordar gênero com a orientação profissional.

Em levantamento realizado na Revista Brasileira de Orientação Profissional, apenas dois artigos brasileiros foram encontrados contendo a palavra “gênero” em seu título (Graf & Diogo, 2009; Lobato & Koller, 2003), ambos da região sul do país. Outros três foram encontrados sendo

dois produzido em Portugal (Carvalho, 2012; Pocinho, Correia, Carvalho, & Silva, 2010) e um na Espanha (Rodríguez-Moreno, 2013). Destes cinco artigos, quatro são de autoria de mulheres, três apenas delas, um em co-autoria com um homem, e um artigo foi escrito por um homem.

A busca foi ampliada para o campo de assunto e resultou em doze artigos, cinco foram excluídos pois já configuraram na busca anterior pelo título; dentre os sete inéditos, três são produções portuguesas (Ferreira, Saavedra, Taveira & Araujo 2013; Fontaine & Coimbra, 2010; Saavedra, Taveira, & Silva, 2010) e outros quatro são brasileiros (Fiorin, Oliveira, & Dias, 2014; Neiva, 2003; Neiva, Silva, Miranda, & Esteves, 2005; Soares, Seabra, & Gomes, 2014) o primeiro trio advindo da região sul, e as autoras dos demais trabalho da região sudeste.

Dois textos foram acrescentados a este rol mesmo não se enquadrando no critério gênero no título ou nas palavras-chave, mas tratam de temas relacionados; como é o caso do primeiro que aborda a decisão de carreira de aluno/as em transição escolar, produção de três mulheres portuguesas, Faria, Taveira, e Saavedra (2008), o segundo é um trabalho de duas brasileiras, uma está na região norte e a outra no sudeste Guimarães e Petean (2012) que aborda a questão da conciliação família-trabalho e inevitavelmente discute gênero.

Tabela 2 – Distribuição da produção por origem geográfica

<i>Origem</i>	<i>F</i>
Sul	2
Sudeste	2
Nordeste	1
Norte ou Centro Oeste	-
Centro Oeste	-
Espanha	1
Portugal	4
Parceria	2

Na Tabela 2, visualiza-se a origem das autoras e autores dos artigos. Sete trabalhos que tratam de gênero na orientação profissional são publicações de autoras/es estrangeiros, quatro artigos portugueses e um espanhol. Dos trabalhos nacionais, dois são de origem sudeste e outros dois do sul do Brasil, somado a estes, apresentaram questões de gênero na orientação profissional

dois trabalhos realizados em parceria, um foi a combinação de sudeste com o norte do país e outro envolveu pesquisadoras do sul e do sudeste.

Tabela 3- Tipo de autoria das publicações

Tipo	N
Individual	2
Dupla	4
Trio	4
Quarteto	3

Na Tabela 3, é possível observar que dois trabalhos foram produzidos individualmente e os outros onze escrito por mais de um(a) autor(a). Quatro dos doze estudos foram publicados por duplas de autora/es, outros quatro artigos foram escritos por trios de pesquisadora/es, três pesquisas foram cunhadas a quatro mãos e dois de autoria solo.

Tabela 4 - Testes, Inventários e Escalas utilizadas nas publicações selecionadas

Instrumento	N
<i>L'Inventaire de Développement Professionnel</i>	1
<i>Bem Sex Role Inventory</i> Bem (Bem, 1974, 1977)	1
Teste de Raciocínio Abstrato da Bateria de Provas de Raciocínio (BPR-5)	1
COPS – Career Occupational Preference System Interest Inventory	1
Inventário de Habilidades Sociais (IHS)	1
Escala de Maturidade para a Escolha Profissional – EMEP	2
<i>Career Decision-Making Difficulties Questionnaire</i> (CDDQ)	1
Escala de Autoeficácia Acadêmica Percebida (EAEAP)	1
Questionário de Auto-eficácia na Matemática	1
Escala de Auto-eficácia Generalizada de Schwarzer e Jerusalém	1
Escala de Auto-eficácia Acadêmica	1
Escala de Auto-eficácia Ocupacional	1
EU PROJECT FAMWORK: Family, Life and Professional Work: Conflict and Synergy	1

É maior a proporção de estudos empíricos que se utilizaram de análises quantitativas do que métodos qualitativos. Oito dos deles fizeram uso de um ou mais instrumento para coleta de dados como mostra a Tabela 4 e 5.

Tabela 5 Indicação de análises quantitativas ou qualitativas

Artigo	Qualitativo	Quanti.
Feminino versus masculino		
1. Maturidade Vocacional e gênero: adaptação e uso do inventário brasileiro de desenvolvimento profissional		X
2. Projeções juvenis: visões ocupacionais e marcas de gênero”	X	
3. Pessoas versus coisas: Sobre as diferenças de gênero nos interesses profissionais com		X
4. Inteligência, autoeficácia e habilidades sociais em estudantes universitários		X
5. A Maturidade para a Escolha Profissional: Uma Comparação entre Alunos do Ensino Médio		X
6. Um Estudo sobre a Maturidade para a Escolha Profissional de Alunos do Ensino Médio		X
7. Influência de gênero, da família e dos serviços de psicologia e orientação na tomada de decisão de carreira		X
8. Será que sou capaz? Estudo diferencial de auto-eficácia com alunos do nono ano	X	X
Intervenções sistêmicas		
9. A subrepresentatividade das mulheres em áreas tipicamente masculinas: Factores explicativos e pistas para a intervenção	X	
10. Diretrizes metodológicas para reduzir os estereótipos de gênero na orientação profissional	X	
Conciliação família-trabalho		
11. Percepções de mulheres sobre a relação entre trabalho e maternidade	X	
12. Carreira e família: divisão de tarefas domiciliares na vida de professoras universitárias		X

Dez artigos tiveram autoria conjunta e apenas dois foram individuais; em sua quase totalidade, as mulheres figuram como autoras principais dos trabalhos selecionados, foram onze investigações cunhadas por mulheres e um artigo publicado por um homem. Este dado não nos permite relacionar a representatividade feminina por se tratar de um assunto que diz respeito ao universo das mulheres, mas não se descarta algumas possibilidades. Rueda (2009) analisou a produção científicageral desta mesma RBOP (Revista Brasileira de Orientação Profissional) em um intervalo que compreende os anos 2003 e 2008 e na ocasião, as mulheres já se apresentavam em maior número como autoras principais; tammbém foi detectado uma grande quantidade e variedade de testes, inventários e escalas utilizadas. Um outro ponto que também não difere das conclusões do autor para o presente estudo é que o relato de pesquisa é a categoria de estudo que predomina dentre todas as modalidades de publicações.

Na apresentação a seguir, os artigos selecionados serão analisados um a um quanto a sua contribuição para a exploração e discussão do tema gênero e orientação profissional. Para fins de organização, os dozes textos foram subdivididos em três categorias, a saber: “Gênero: o feminino versus o masculino”, “Gênero: intervenções sistêmicas” e “Gênero: conciliação família-trabalho”.

Naturalmente que alguns trabalhos poderiam facilmente figurar em mais de uma categoria, mas o critério utilizado para agrupar os temas foi, principalmente, o objetivo do estudo apresentado por suas autoras.

Em “Gênero: o feminino versus masculino” estão oito dos dozes artigos selecioandos; trata-se de uma coletânea de estudos empíricos que verificaram desde maturidade vocacional, projeções futuras, interesses, habilidades sociais e autoeficácia de moças e rapazes, em sua maioria estudantes secundaristas, mas também há investigação com universitários, e o principal objetivo foi o de caracterizar, analisar, relacionar e comparar posturas, atitudes e padrões de comportamentos de homens e das mulheres.

4.4.Gênero: o feminino versus o masculino

Não é de hoje e nem de agora que pessoas, em seus sentidos comum e acadêmicos com base em suas evidências científicas, se dedicam a revelar as particularidades entre homens e mulheres. Motivadas a validar um instrumento em Orientação Profissional, ou a compreender o fenômeno da divisão sexual do trabalho, seja para a construir teorias, a verdade é que estudos que comparam o desempenho e caracterizam escolares, universitários com base na diferenciação de gênero, ou sexo, como muitas autoras utilizaram, este tipo de investigação esteve presente desde o primeiro periódico da Revista.

escrito por duas autoras mulheres brasileiras, **“Maturidade Vocacional e gênero: adaptação e uso do inventário brasileiro de desenvolvimento profissional”** (Lobato & Koller, 2003) teve como objetivo investigar a maturidade de 98 estudantes secundaristas em função do gênero e do sexo, participaram 50 mulheres e 48 homens que responderam ao Inventário Brasileiro de Desenvolvimento Profissional (IBDP), baseado no *L'Inventaire de Développement Professionnel* (Dupont & Marceau, 1982) que avaliou maturidade vocacional e ao *Bem Sex Role Inventory* desenvolvido por Bem (1974, 1977) que avaliou gênero.

O artigo, define o termo identidade de gênero como a possibilidade de coexistir masculinidade e feminilidade no desempenho de papéis sociais em um pessoa, significando que ambas as dimensões são encontradas, mas em formas e graus diferentes. (Mussen, Conger, Kagan & Huston, 1995). Um homem ou uma mulher que combina qualidades psicológicas femininas com atributos masculinos é descrito psicologicamente como andrógina. (Bem, 1974) Este enfrenta as normas e regras do cotidiano social com mais fluidez e segurança, sendo mais flexível aos papéis sexuais e se vê mais liberto dos estereótipos.

As autoras neste artigo se apóiam nas teorias de pesquisa de gênero dos estudos de Bem (1974, 1977) que classifica as pessoas em três papéis sexuais: androgino, tipicado e indiferenciado. Os dois primeiros se diferem quanto as suas crenças na factibilidade dos estereótipos de gênero e o último podem se descrever como assertivos ou sentimentais, sem implicar em conceitos de masculinidade e feminilidade. No conceito do autor, o indivíduo androgino desconsidera a dicotomia masculino-feminino ao processar informações, a realidade não se apresenta tão compartimentada em termos de gênero.

O texto aponta que recente revisão de literatura sobre psicologia do gênero define esta variável como atribuição psicológica, social e cultural dada ao indivíduo, enquanto homem ou

mulher. Nestes estudos o instrumento comumente utilizado foi o citado acima *Bem Sex Role Inventory* desenvolvido por Bem (1974, 1977), que readaptado por Koller & Hutz, em 1992, que apresentava adjetivos listados em três subescalas: masculinidade, feminilidade e neutra, servindo para avaliar gênero a partir de estereótipos culturais. Quer seja, interesses, atributos pessoais e comportamentais que serão entendidos por mais femininos ou masculinos. Para Unger (1979), gênero é a variável psicológica que faz referência às características que foram internalizadas e desenvolvidas pelo indivíduo em resposta às expectativas da sociedade frente ao seu sexo biológico.

Para este estudo, a identidade profissional do indivíduo é definida a partir da organização que cada pessoa faz de seus autoconceitos, ou seja, elementos centrais e vitais que variam em função da relação desta pessoa com a cultura em que ela está inserida. Lassance (1995) vai dizer que a tradução do autoconceito em termos vocacionais vai depender da interpretação que o indivíduo faz de suas próprias características incluindo gênero, mais até do que as características que possam realmente apresentar tais ocupações. O conceito de Bohoslavsky (1977) é citado para completar que a profissão representa o conjunto de expectativas que a sociedade tem sobre determinado papel a ser desempenhado pela pessoa, portanto, a identidade profissional seria a autopercepção em termos de papéis ocupacionais.

Segundo as autoras, é cada vez mais significativa a inserção das mulheres no mercado de trabalho e no ensino, e a expectativa é quando isso acontece produz-se novos códigos para a interpretação a identidade de gênero. Ainda assim, os achados em Maciel, Fumagalli & Lassance (1994) é de que as mulheres pesquisadas continuam a referir o mesmo formato de integração social de outrora: a dupla jornada que a coloca num contexto de ter que “dar conta de tudo”, privilegiando os aspectos da vida doméstica.

Para este estudo, os resultados demonstram que os homens apresentam média superior em relação a planificação do que as mulheres, que pode indicar que os homens planejam mais suas carreiras, engajando-se de forma mais ativa na escolha da profissão. Um contraponto é que as mulheres obtiveram médias superiores no quesito exploração, que é um dado que corrobora com a literatura apresentada pelas autoras de que as mulheres coletam mais informações sobre as profissões e as utilizam de forma mais adequada, o que leva a maior consciência sobre o mundo do trabalho e evita indecisões em relação as escolhas a serem feitas. (Malmberg, 1996)

Com base nos dados coletados, foi possível concluir que as mulheres buscam mais informações sobre o mundo do trabalho do que os homens, elas especificam melhor sua opção

ocupacional, apresentam informações mais precisas sobre as profissões e sobre si mesmas e os homens, na amostra pesquisada, planejam melhor suas carreiras. A tarefa-masculina é facilitada quando comparada à tarefa-feminina, pois além de se sobressair no mercado de trabalho, os rapazes encontram maior apoio por parte da família, uma vez que normalmente ocorre a identificação com o modelo masculino pai-profissional. Enquanto que a tarefa-feminina assume um caráter mais complexo que é o de escolher uma profissão levando em consideração um plano de vida maior, em que ela vai ponderar a conciliação em ter filhos e constituir família, que por vezes, contrapõe à tarefa de planejar a carreira. (Lobato & Koller, 2003)

O artigo também se preocupa em validar o instrumento em questão, que avalia a maturidade vocacional e gênero, e fora adaptado para uso no Brasil. Lobato e Koller (2003) concluíram que trata-se de um Inventário confiável que pode ser utilizável para pesquisa, planejamento e orientação vocacional tanto no plano individual como em grupo.

Em seguida Neiva (2003) em “**A Maturidade para a Escolha Profissional: Uma Comparação entre Alunos do Ensino Médio**”, observou as diferenças importantes com relação à responsabilidade, conhecimento da realidade educativa e sócio-profissional entre estudantes secundaristas. A investigação teve como principal objetivo comparar nível de maturidade para a escolha profissional de 506 alunos do ensino médio por meio da Escala de Maturidade para a Escolha Profissional – EMEP, Uma escala multifatorial composta de cinco subescalas: Determinação, Responsabilidade, Independência, Autoconhecimento e Conhecimento da Realidade Educativa e Socioprofissional.

O estudo se utiliza do termo maturidade como “o estado atingido ao termo de um processo de desenvolvimento, de uma maturação”, cunhado por Piéron (1951/1993)

A maturidade para a escolha profissional compreende duas dimensões, atitudes – que é composta por três dimensões, e conhecimentos – que compreende outras duas subdimensões. Em atitudes, a) determinação, faz menção ao quão a pessoa está segura das decisões em relação à escolha profissional; b) responsabilidade, demonstra comprometimento para executar as ações relacionadas às escolhas e c) independência, quando a pessoa não deixa ser levada por idéias de amigos, familiares, professores e pela mídia. Em conhecimentos – compreende duas outras subdimensões: a) autoconhecimento, é ter ciência dos aspectos de si mesma que importam na ocasião da escolha profissional, como por exemplo, as características pessoais, as habilidades, os interesses e os valores e b) conhecimento da realidade educativa e socioprofissional, é ter

informações sobre as insituições educativas, as profissões e exigências do mercado de trabalho, por exemplo. (Neiva, 2003)

Os dados foram coletados de forma coletiva em sala de aula. Participaram destes estudo 207 alunos da 1ª série, 168 da 2ª série e 131 da 3ª série do ensino médio de escola particular, com idade variando entre 13 e 19 anos. O tratamento estatístico ficou por conta do SPSS *Statistics Program for Social Sciences*). E os resultados apontaram que as moças empreendem mais ações de responsabilidade e independência que os rapazes, e eles demonstram maior conhecimento associado à realidade educativa e sócio profissional (Neiva, 2003).

Dois anos depois, o mesmo estudo que havia sido realizado numa cidade paulista, foi replicado e ampliado para uma amostra de 950 alunos do ensino médio em uma cidade paranaense. O artigo intitulado **Um Estudo sobre a Maturidade para a Escolha Profissional de Alunos do Ensino Médio**, teve Neiva, Silva, Miranda, & Esteves (2005), como autoras desta investigação. Neste estudo, praticamente os mesmos resultados foram encontrados: há diferenças significativas entre moças e rapazes novamente na subescala de responsabilidade, em que as mulheres demonstram empreender mais responsabilidade do que homens, e as moças apresentaram resultados mais vantajosos em comparação com os rapazes na subescala autoconhecimento.

A relevância de investigações psicométricas é a possibilidade de refletir e propor, por exemplo, a elaboração de programas de orientação profissional em instituição de ensino, nos dois anos iniciais do ensino médio para estimular o autoconhecimento e a responsabilidade tanto possível para meninos e meninas, e para o último ano, priorizar o conhecimento da realidade educativa e socioprofissional. Sublinhar a importância da/os estudantes, em especial, crianças e jovens de classe baixa e regiões afastadas dos grandes centros urbanos, acessarem oportunidades nas escolas e comunidades de explorar e refletir o mundo das possibilidades escolares/ acadêmicas e profissionais, com vistas a promover o autoconhecimento na/os aluna/os, com o benefício ao longo das escolhas e tomadas de decisões vocacionais. (Neiva, 2003, p. 6; Carvalho 2012)

Foram quatro longos anos sem nenhuma publicação que abordasse gênero, nem mesmo transversalmente, até que a revista de número 1 do ano de 2009 publicou **“Projeções juvenis: visões ocupacionais e marcas de gênero”** por Graf e Diogo (2009) ambas autoras mulheres mais uma vez. O texto guarda muitas semelhanças ao citado anteriormente, pois neste artigo, a pesquisa também foi realizada com estudantes do ensino médio em viés comparativo entre homens e mulheres. A diferença fundamental é o caráter qualitativo que contrasta com o estudo anterior que foi assumidamente quantitativo.

Teve como objetivo compreender as articulações entre projetos profissionais de jovens estudantes, responder questões sobre o que domina o projeto profissional de rapazes e moças e se há diferenças derivadas das construções sociais de gênero.

Para este estudo, foi adotada uma visão de sujeito, perspectivas e escolhas, fundamentadas em autores ancorados no materialismo histórico-dialético:

“esta pesquisa parte do pressuposto que todo sujeito é constituído historicamente, sendo, ao mesmo tempo, produto e produtor do contexto no qual está inserido, pautado por determinadas condições sociais, numa relação dialética. Esta perspectiva é relacional e “deve ser procurada na relação dos homens com a natureza, com as ‘condições de partida’ e nas relações dos homens entre si” (Sartre, 1960/1987, p. 155). Condições da partida são apreendidas como o desenvolvimento das forças produtivas (condições materiais) e das relações sociais construídas (valores, idéias, formas jurídicas, políticas e instituições sociais diversas) que sustentam a objetivação da subjetividade humana. “Como vemos, são sempre indivíduos determinados, com uma actividade produtiva que se desenrola de um determinado modo, que entram em relações sociais e políticas determinadas” (Marx & Engels, 1845/1981, p.24). Esta é a historicidade da existência humana. Assim, parte-se do pressuposto de que os sujeitos têm seu desenvolvimento sustentado por determinadas condições materiais na tessitura das relações socialmente estabelecidas. Nas palavras de Marx e Engels (1845/1981, p. 26): “Não é a consciência que determina a vida, mas sim a vida que determina a consciência”. Esta proposição traz em seu bojo o princípio de que nossas escolhas sempre se dão a partir da objetividade, mediadas pela subjetividade.” (Graf & Diogo, 2009)

Quarenta e nove estudantes participaram deste estudo, vinte e um eram rapazes e vinte e oito moças, com idades variando entre 16 e 18 anos e pertencentes a uma condição sócio-econômica mediana. Fez-se uma análise de redações sobre visões de futuro escritas pelos secundaristas e verificou-se diferenças entre as moças que articularam projeções profissionais e familiares, e os rapazes que ficaram circunscritos à esfera econômica. (Graf & Diogo, 2009) O estudo do documento permitiu conhecer a realidade projetada pelos jovens a partir das suas possibilidades vividas. A análise das produções textuais deu-se pautada no método progressivo-regressivo 1’, buscando a compreensão das ações dos sujeitos em relação às condições materiais circundantes.

A partir das produções textuais dos estudantes, foi realizada uma análise do conteúdo e, agrupando os temas recorrentes, elencaram-se seis categorias: (a) formação acadêmica (realização de cursos de graduação e pós-graduação); (b) atividade profissional (relatos de trabalhos); (c) estabilidade financeira (aquisição de bens, questões relativas à segurança material); (d) mobilidade (viagens); (e) desafios da vida; (f) sentimentos em relação ao futuro.

Para fins deste artigo, optou-se por tecer uma análise das categorias relacionadas com as dimensões de trabalho e gênero no âmbito do projeto profissional. As autoras se apoiaram nos textos do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócioeconômicos [DIEESE] (Hirata, 2002; Yannoulas, 2002) que afirmam que as relações de gênero estão na base da esfera produtiva, e em Souza-Lobo (1991) que considera que as condições de negociação da força de trabalho não são as mesmas para o masculino e feminino. Levando a conclusão de que há sexualização da força de trabalho e, conseqüentemente, das relações e práticas de trabalho. O artigo refere que as mulheres ainda se concentram em alguns setores econômicos específicos. Os postos de trabalhos caracterizados como produtivos (de bens e serviços) são predominantemente ocupados por homens, e as vagas que se assemelham às de fórum doméstico, como serviços de saúde e de educação são reservadas às mulheres.

Este estudo revelou que as jovens continuam a escolher suas profissões pautadas em valores tradicionais, denotando a necessidade de considerar as questões de gênero nas práticas de Orientação Profissional, investigando os mecanismos sociais que perpetuam práticas de segmentação dos mercados baseados em gênero, sem reflexão histórica e de contexto, as diferenciações são assumidas como naturais e de vocação. (Hirata, 2002; Yannoulas, 2002). Apontam a importância de prosseguir investigações que correlacionem gênero e escolha profissional, especialmente porque se trata de uma questão que interfere nas posições sociais e nas possibilidades de inserção de homem e mulheres no mercado de trabalho. (Graf & Diogo, 2009, p. 75)

Três anos depois, em 2012, um autor português também conclui que é preciso considerar papéis de gênero na tomada de decisão de carreiras profissionais. O artigo intitulado “**Pessoas versus Coisas: Sobre as diferenças de gênero nos interesses profissionais**” (Carvalho, 2012) relaciona gênero e interesse profissionais, em um estudo empírico junto a 468 estudantes portugueses na nona série.

Na sessão de resultados ele faz uma análise multivariada de variância e revela que as pessoas do sexo masculino, em média, manifestaram interesse em trabalhar com coisas, como por exemplo, áreas de tecnologia e exterior, enquanto que as pessoas do sexo feminino demonstraram maior inclinação para trabalhar com pessoas, como por exemplo estar na área de comunicação, serviço e arte. O autor aponta que estes resultados não surpreendem, pois a literatura já indicava padrão semelhante a este. O dado novo é que na área de ciências não foram identificadas diferenças.

O caminho que levou o autor a explorar papéis de gênero teve início na investigação de um dos elementos que, segundo o autor, ocupa um lugar de destaque no âmbito da psicologia vocacional – os interesses. Trata-se de um fator comumente avaliado e explorado durante as intervenções em processos de orientação com estudantes em contexto escolar, em especial quando se trata de promover o autoconhecimento e à tomada de decisão dos escolares. Os interesses das pessoas estão associados ao desenvolvimento e a consolidação da identidade individual e tem se apresentado como um preditor das escolhas vocacionais, também da conclusão de um curso ou ciclo de estudos, bem como da satisfação no trabalho. (Su, Rounds, & Armstrong, 2009)

Ainda para explicar como o pesquisador chegou na discussão de papel de gênero, ele considera importante analisar as variáveis que contribuem para a expressão de diferentes interesses nos indivíduos, e uma destas variáveis é o sexo masculino e feminino. O artigo cita uma meta análise elaborada por Su, Rounds, & Armstrong (2009) aponta que o sexo é uma das que mais significativamente se associa à variação de interesse dos indivíduos.

O estudo português envolveu a utilização de questionários de interesses que foram aplicados nos estudantes que participaram de um programa constituídos por sessões temáticas variadas ao longo do ano letivo, procurando relacionar às áreas de maior interesses dos estudantes no final da escolaridade mínima obrigatória com os gêneros das pessoas participantes. Trata-se de um enfoque que compreende interesses como mais estáveis no indivíduo, refletindo suas preferências por comportamentos, situações ou contextos nos quais as atividades ocorrem (Su et al., 2009)

Um dos modelos mais referidos na literatura é o de Holland (1959, 1997) que vai apresentar o conceito de interesses como a expressão da personalidade no trabalho, nos *hobbies*, nas atividades recreativas e preferências ocupacionais que, organizados em seis tipos num modelo hexagonal. Baseado no modelo de Holland, Prediger (1982) propõe em seguida duas dimensões de análise que atravessam estes tipos de interesses. A primeira é trabalhar com dados *versus* com ideias e a segunda dimensão é trabalhar com coisas *versus* pessoas.

Esta última vai nos interessar mais pois é a que intitula o nome do artigo, e descreve dois tipos de indivíduos, aqueles que preferem ocupações que envolvem tarefas interpessoais (pensar sobre, gerir, instruir, aconselhar ou orientar outros) e os que têm mais inclinação para tarefas interpessoais, como trabalhar com máquinas, materiais, ferramentas, animais e processos físicos estandarizados. No hexágono de Holland, esta dimensão vai do tipo Social ao Realista e foi destacado neste referido artigo como a dimensão que mais expressa diferenças de gênero quando

se trata de interesses dos indivíduos. As investigações sobre tem mostrado que quando se trata de escolha no campo profissional, homens e mulheres apresentam diferenças singificativas (Pocinho et al., 2010) E mesmo com o passar do tempo as mulheres permanecem subrepresentadas nas áreas de ciência, engenharia e tecnologia (CET); uma tendência comum à maioria dos países da União Européia, em que é observado uma redução progressiva da proporção de mulheres em CET ao longo da escolaridade e carreira; (Noronha & Godoy, 2010; Su et al., 2009) Tais diferenças não encontram correspondência com o desempenho escolar no ensino secundário, por exemplo, nas disciplinas de física e matemática em que as notas de ambos os gêneros não apresentam diferentes significativas que justifiquem baixar as expectativas de sucessos das alunas para as áreas de CET. (Saavedra, Taveira, Loureiro, Araujo & Faria 2011) A diferença substancial recai sobre a tendência das mulheres se interessarem profissionalmente muito menos por estas áreas do que os homens, ainda que apresentem o mesmo desempenho que eles. (Faria, Saavedra & Taveira, 2008) Mais sobre este ponto é apontado no artigo seguinte escrito por Saavedra (2010) e outras duas autoras portuguesas também abordam a subrepresentatividade das mulheres em áreas tipicamente masculinas, apresentam fatores explicativos e apresentam alguns caminhos para intervenção.

Ainda sobre a interpretação *coisas versus pessoas*, com base no modelo de Holland, em que as mulheres encaminham suas carreiras para atividades e profissões orientadas para lidar com pessoas, e os homens preferem se engajar em atividades em que trabalham com coisas (objetos). (Faria et al., 2008; Su et al., 2009)

Gottfredson (2002) faz referência a este fenômeno de que as crianças desde muito pouca idade assimilam os estereótipos de gênero observando a estrutura de profissões que são mais adequadas para cada sexo por meio da socialização e das condições do meio em que estão inseridas: família, escola, comunidades e amigos. Assim, as expressões de interesses das mulheres e dos homens, denotam uma orientação tradicional para profissões consideradas socialmente mais apropriadas para cada gênero em termos de posturas, tarefas e papéis (Gottfredson, 2002; Saavedra et al., 2010)

Outro ponto a ser considerado é sobre a expectativa de autoeficácia, pois os efeitos de uma influência com base em estereótipos, faz com que as mulheres apresentem elevados níveis de autoeficácia diante de áreas profissionais em que o domínio é tradicionalmente feminino, ao passo que caem os mesmos níveis quando diante de ocupações tradicionalmente masculinos. (Faria et al., 2008; Saavedra et al., 2010)

A coleta de dados para este estudo foi a partir de uma versão portuguesa para investigação do COPS – Career Occupational Preference System Interest Inventory (Knapp & Knapp, 1979, 1995) – um questionário de autorrelato, com 168 afirmações, correspondentes a atividades profissionais e em relação às quais cada estudante tem de assinalar o grau em que gostaria de a realizar.

Os resultados obtidos chamam atenção para a importância das questões de gênero e de identidade de gênero na tomada de decisão e no desenvolvimento de uma identidade vocacional significativa. (Pocinho et al., 2010; Saavedra et al., 2011) Numa perspectiva de intervenção, o autor assinala que nos processos de orientação escolar e profissional, é mandatório que as intervenções contemplem o peso que os estereótipos de gênero podem assumir no modo como as escolhas vocacionais da/os estudantes são pensadas e decidem suas carreiras, e derivar reflexões e novas práticas em Orientação Profissional. (Faria et al., 2008) E ressalta que agentes educativos como pais, psicólogos e professores evitem estereótipos de gênero presentes no espaço social e cultural das escolas. (Saavedra et al., 2011).

Também com estudantes do 9.º ano e novamente na linha comparativa de homens e mulheres, é apresentado o artigo a seguir que se propôs a analisar o efeito do gênero e os interesses ocupacionais a partir de quatro dimensões de auto-eficácia: ocupacional, matemática, acadêmica e generalizada. **“Será que sou capaz? Estudo diferencial de auto-eficácia com alunos do nono ano”**, foi escrito por **duas autoras mulheres portuguesas** Fontaine & Coimbra, (2010).

A definição de auto-eficácia é por Bandura (1995), em que “crenças nas capacidades próprias para organizar e executar os cursos de ação requeridos para lidar com situações prospectivas”. Área de interesse, prestígio e tipificação de sexo associados a cada profissão são, nesta ordem, os critérios mais salientes no processo de circunscrição progressiva das opções de carreira e de compromisso com as consideradas viáveis segundo a abordagem sociológica de Gottfredson (1981; 2002).

Neste estudo, os dados demonstraram a reprodução fiel dos estereótipos de gênero, em que as jovens escolhem cursos e profissões menos prestigiadas no mercado de trabalho (humanidades e letras, por exemplo), enquanto que os rapazes decidem por carreiras e cursos com melhores perspectivas profissionais e melhor remuneração. Estes dados auxiliam na compreensão do porquê, o aumento da participação da mulher no mercado de trabalho pode ser lida como uma evolução quantitativa, mas não se reflete em uma evolução qualitativa, pois à elas ainda são reservados os trabalhos de menor remuneração, prestígio e complexidade, e o emprego não alivia a mulher de

suas responsabilidades familiares tradicionais: ela continua a ser responsável não só por um maior número de tarefas, mas em especial por aquelas cujo desempenho exige mais tempo e esforço. (Fontaine & Coimbra, 2010)

Publicado no ano de 2014, o artigo **“Inteligência, autoeficácia e habilidades sociais em estudantes universitários”**, foi escrito por Soares, Seabra e Gomes (2014), **duas autoras mulheres e um autor homem brasileiro**. Por meio de três instrumentos psicológicos, investigaram a relação de gênero ao uso de diferentes habilidades cognitivas e/ou comportamentais nas vivências acadêmicas. O artigo não trata especificamente sobre orientação profissional, mas visa contribuir com discussões acerca da trajetória acadêmica de estudantes universitária/os e propor práticas educativas mais assertivas por parte das instituições, de modo que ofereçam condições apropriadas para o desenvolvimento de sua comunidade acadêmica. Foi a partir de três instrumentos, qual sejam, Inventário de Habilidades Sociais (IHS), o Teste de Raciocínio Abstrato da Bateria de Provas de Raciocínio (BPR-5) e a Escala de Autoeficácia Acadêmica Percebida (EAEAP), que o objetivo foi verificar a relação entre os três aspectos: habilidades sociais, inteligência e autoeficácia, respectivamente, em uma amostra de 162 universitários.

O estudo apontou que gênero é um fator ao qual se atribui o uso de diferentes habilidades cognitivas e/ou comportamentais nas vivências acadêmicas. E que há indicativos na pesquisa que possibilita correlacionar habilidades sociais e autoeficácia e dissociar as habilidades sociais da inteligência fluida. (Soares et al., 2014)

Para aos autores, a/o estudante que se percebe autoeficaz academicamente, também se percebe capaz de autorregular suas ações, organizar e executar ações necessárias para adequar as suas relações sociais e interpessoais. São significativas as correlações entre os construtos: habilidades sociais e autoeficácia, e apenas um fator de habilidades sociais que se correlaciona com a inteligência fluida. (Soares et al., 2014)

As autoras concluíram que as mulheres universitárias são mais competentes quanto às habilidades sociais comportamentais referentes à conversação quando comparadas aos homens universitários. Enquanto que homens universitários são mais capazes cognitivamente, segundo esta pesquisa. Ou seja, em termos intelectuais, homens demonstram maior capacidade para solucionar problemas que demandam representação espacial e raciocínio lógico, ao passo que as mulheres apresentam maior capacidade de atender situações em que é necessária a compreensão da linguagem. (Soares et al., 2014)

Este pensamento é consonante com o estudo encontrado em **“Influência de gênero, da família e dos serviços de psicologia e orientação na tomada de decisão de carreira”**, escrito por Pocinho, Correia, Carvalho & Silva, (2010), **duas autoras mulheres e dois autores homens, desta vez, portugueses.**

O objetivo foi analisar a influência do gênero, da família e dos serviços de orientação vocacional na decisão de carreira. Nesta pesquisa, 1930 alunos do 10º ao 12º anos escolares responderam ao Questionário de Dificuldades de Tomada de Decisão e somado a ele, um outro que informava dados escolares e familiares.

O instrumento utilizado foi o *Career Decision-Making Difficulties Questionnaire (CDDQ)* de Gati et al (1996). Foi desenvolvida uma taxonomia que auxiliar a compreender as dificuldades implicadas na indecisão de carreira. Dificuldades, neste caso, foi definido como desvios de um modelo de *decisor de carreira ideal*, ou seja, de uma pessoa consciente da necessidade de decidir sua carreira, disposta e capaz de fazer escolhas corretamente, com base em um processo compatível com seus objetivos e recursos. O desvio é entendido como uma potencial dificuldade e pode se apresentar em inibindo a pessoa de tomar a decisão ou conduzindo ela a uma decisão abaixo da qualidade ideal. São três níveis de dificuldade que no instrumento estão divididas em dez categorias mais específicas. Falta de prontidão é a primeira categoria principal que inclui três subcategorias: (a) falta de motivação para se empenhar no processo de tomada de decisão de carreira, (b) indecisão geral relativa a todos os tipos de decisões e (c) crenças disfuncionais, incluindo expectativas irracionais. A segunda categoria principal é Falta de Informação sobre o Processo e inclui quatro subcategorias: (a) a falta de informação sobre os diferentes passos envolvidos no processo, (b) falta de informação sobre si mesmos, (c) falta de informação sobre as diferentes alternativas e (d) falta de informação sobre as fontes de obtenção de informação adicional. A terceira categoria principal é Informação Inconsistente e inclui três subcategorias: (a) informação pouco fiável ou irrealista, (b) conflitos internos como por exemplo, preferências contraditórias ou dificuldades em se comprometer com o processo e (c) conflitos externos que envolvem a influência de terceiros.

Na sua versão mais completa, este questionário apresenta 44 itens que possibilitam avaliar cada uma das dificuldades que são assinaladas em um continuum de 1 (não me descreve) a 9 (me descreve muito bem).

Dos dados que foram apreendidos e analisados, levou a conclusões de existem diferenças significativas entre moças e rapazes. Ao responderem pergunta: “Considere que as sessões do

programa te ajudaram a tomar uma decisão para a escolha no teu percurso no ensino superior?”, os rapazes registram valores mais elevados do que as moças. Um outro item que os valores para o homens é superior ao das mulheres, é quando se trata de sentir-se confiante quanto à escolha intencionada ou realizada. Em outras palavras, o estudo apontou que os rapazes avaliam o serviço de orientação vocacional como mais útil do que as moças; eles também que apresentam maior confiança que elas; no entanto, são os mais influenciáveis e com menos prontidão na decisão vocacional; outro dado extraído deste estudo é que, muito embora elas se apresentam mais inseguras e menos informadas do que os rapazes, são elas que recorrem mais aos pais, familiares, professores e amigos para se aconselharem e partilharem suas vivências;. E sim, há influência positiva da família na tomada de decisão e da Orientação Vocacional na prontidão da decisão. (Pocinho et al., 2010)

Na literatura e verificou-se que as moças se envolvem muito mais frequentemente em atividades que exploram suas experiências passadas, interesses e aptidões que tragam mais pistas e autoconhecimento do que os homens. Elas também recorrem mais ao apoio familiar e de amigos para escolher suas carreiras do que eles, e tais diferenças observadas entre o rapazes e moças nos processos de decisão vocacional, encontram suporte na literatura em Faria e Taveira (2006)

E comunidade científica tem se mobilizado para compreender e clarificar o construto da indecisão vocacional dos jovens, para que, uma vez diante de dados contundentes, proporcionar estratégias de intervenção eficazes nos Serviços de Psicologia e Orientação que são oferecidos. (Pocinho et al., 2010)

Uma leitura crítica sobre estes dados que pode ser proposta é a de que o programa de orientação profissional e o mundo do trabalho podem se apresentar mais acolhedor e lógico para os rapazes e nem tanto para as moças, que sustentam uma expectativa mais baixas com o descobrimento de possibilidades para elas, de acordo com Faria et al (2008) e Betz (1995) que referem este um fator limitante no âmbito dos comportamentos de exploração de carreira das mulheres. O sentimento de insegurança e inadequação pode derivar também da inclusão marginal, conceito firmado e utilizado por Martins (1997) ao discutir os acessos desiguais e as políticas de inclusão das pessoas.

Embora os rapazes sejam apontados como os mais informados, o estudo também demonstra que as moças apresentam informações bem menos inconsistentes do que a deles, adicionalmente, elas estão bem menos vulneráveis a serem influenciadas por terceiros e levadas por dados não críveis ou falsas afirmações durante o processo de escolha de carreiras. (Pocinho et al., 2010)

No âmbito das políticas educativas, Pocinho et al., (2010) propõe a valorização dos serviços de apoio durante o processos de tomada de decisão de carreira, como parte importante e significativa da cultura do trabalho, com vistas ao desenvolvimento das pessoas ao longo da vida. Agentes educativos e as entidades políticas e governamentais devem auxiliar de modo efetivo e contínuo, nossa sociedade que se apresenta a cada dia com um futuro mais confuso e incerto, característico da já tão conhecida e inevitável aldeia global.

Ao final da pesquisa, os autores concluem que seria importante um trabalho de consultoria por parte dos profissionais da psicologia escolar junto aos professores de modo a potencializar o papel de interlocutores na construção dos projetos vocacionais dos alunos (Mouta & Nascimento, 2008).

4.5.Gênero: intervenções sistêmicas

O presente trabalho nasceu por inquietações e teve motivações políticas, não no sentido partidário, mas de rever e colaborar na construção de uma orientação profissional pautada pelos direitos das mulheres em viverem suas vidas em plenitude, com segurança, acesso aos bens de consumo, direito a saúde reprodutiva, educação e trabalho. Nesta sessão, os textos selecionados fazem reflexão e propostas em nível sistêmico e estrutural. São possibilidades de atuação no coletivo, aprendendo com as gerações passadas e buscando espaço e equidade para as gerações futuras de mulheres.

Na revista de número 1 do ano de 2010 foram publicados nove artigos, um deles intitulado **“A subrepresentatividade das mulheres em áreas tipicamente masculinas: Factores explicativos e pistas para a intervenção”** (Saavedra, Taveira & Silva 2010) foi escrito por **três autoras mulheres portuguesas** e discute as questões de gênero na Orientação Profissional. O texto trata da participação de mulheres e homens na educação e no trabalho, e verifica que apesar de alguns processos, determinadas áreas de ensino e do mercado de trabalho, ainda apresentam um déficit de representação feminina, a saber, ciências, tecnologias, engenharias e matemáticas (CTEM). Segundo as autoras, compreender este fenômeno e relacioná-lo à Orientação Vocacional é revelante, pois estes dados interferem no processo de tomada de decisão, planejamento e ajustamento de carreira de mulheres adolescentes e adultas.

O artigo começa referindo os dados para exemplificar a extensão do problema e em seguida, centra-se em algumas explicações para este fenômeno. Por fim, apresenta diversas propostas de intervenção no micro e no macro sistema.

O que se observa é que ao longo da vida há um decréscimo subsequente do número de mulheres que escolhem por este domínio, sendo que até os doze/treze anos de idade, o número é idêntico aos jovens de ambos os sexos. (Saavedra et al., 2010)

Para as autoras, são três os momentos cruciais em que as adolescentes e mulheres adultas tendem a sair dos domínios das Ciências, tecnologias, engenharias e matemáticas (CTEM): a) quando (não) escolhem uma carreira e fazem a transição de um programa de graduação para um programa de pós graduação; b) quando não são contratadas para atuarem como docentes nas universidades e c) quando têm que decidir se devem ou não continuar na chefia ou coordenação dos ambientes acadêmicos ou industriais. (Saavedra et al., 2010) E como proposta, uma das

soluções são as/os profissionais agirem sobre as crenças, mitos e estereótipos de gênero das pessoas, e tanto quando nas opções vocacionais, profissionais e pessoais que se regem pelos mesmos estereótipos.

O artigo vai sublinhar preocupações em atuar com intervenções diretas no micro, medio, exossistema e macrosistema, numa abordagem bioecológica (Bronfenbrenner, 1979, 1992) e sistêmica (McMahon & Watson, 2007) com o objetivo de impedir que adolescentes se afastem das CTEM e promova uma maior orientação para estas áreas.

As autoras deste estudo propõem intervenções aos pais e mães e aos professores:

“pode-se intervir para uma tomada de consciência de como reproduzem os valores e crenças do macrosistema face ao que é oscilantemente considerado adequado a cada sexo e, assim, aprender, a reduzir potenciais estereótipos de gênero na forma como educam os/as filhos/filhas e os/as apóiam no planeamento e tomada de decisão vocacional. Junto dos/das professores/as, os/as psicólogos/as podem levá-los/as a refletir sobre o currículo oculto, nomeadamente sobre a forma como transmitem determinadas expectativas de auto-eficácia e atribuições causais, definindo estratégias de promoção de uma educação mais igualitária”. (Saavedra et al., 2010)

Por último, aos profissionais psicólogos/as advoga-se que devem atuar junto das/os jovens em grupos pequenos ou até mesmo de forma individual com atividades no âmbito vocacional que crie condições para o seu empoderamento, para além das intervenções indiretas nos sistemas macro e micro:

“Para que tal seja possível diversos aspectos devem ser levados em consideração, nomeadamente avaliar em que medida podem ter existido ou estar presentes barreiras auto-impostas acerca do que cada uma pensa estar apta/o a concretizar do ponto de vista profissional. Importa, assim, compreender os ideais, que carreira gostaria de seguir, as fantasias e os sonhos que têm e o que o/a impede de concretizar esses ideais. Na verdade, podem estar presentes limitações realistas, mas de acordo com a noção de auto-eficácia, o importante é determinar em que medida podem substituir limites irrealistas acerca das suas capacidades – caso muito frequente nas mulheres – que as afastam de percursos desejáveis e viáveis. Perante esta situação, o/a psicólogo/a deve desafiar estas crenças, levando a jovem a considerar alterações nos seus projetos e ajudando a compreender, se for o caso, que novas competências necessitam ser desenvolvidas para implementar esses ideais”. (Saavedra et al., 2010)

E ainda faz uma nota para que os/as profissionais se atentem às possíveis situações em que as jovens antecipam o conflito família-trabalho, funcionando como barreira em seus projetos profissionais. No momento da planificação, pode ser constatada a antecipação de efeitos negativos do conflito família-trabalho e este fator interferir nas aspirações das jovens, principalmente para as que pretendem se envolver em carreiras exigentes quanto ao tempo e investimento pessoal. O

resultado para isso é um provável afastamento deste projeto ou até mesmo a secundarização de um dos papéis. (Saavedra, Taveira & Silva 2010)

Medidas políticas necessárias em nível sistêmico que são de ordem macro: instituir comissão de avaliação de materiais educativos com pessoas especializadas em questões de gênero para que evitem a transmissão de estereótipos e a ocultação da figura femininas; sobre o conflito família-trabalho, as empresas podem fornecer assistência aos membros da família; elas também devem adotar políticas de tolerância zero com situações de assédio sexual e à discriminação, e as que promovem igualdade de contratação, serem devidamente reconhecidas e promovidas.

“Nem sempre a vontade política está a favor de mudanças. Como tal, é importante que todos aqueles e aquelas que decidirem caminhar nesta direção estejam preparados/as para gerir a frustração e persistir nos seus propósitos”, segundo Saavedra et al (2010).

Tal qual o estudo português, o texto a seguir escrito por outra mulher, desta vez espanhola, propõe ações de como reduzir os estereótipos sexistas através da orientação profissional. Para ela, uma educação não discriminatória tem como objetivo eliminar o estereótipo de gênero advindo da família e da sociedade. Publicado na revista de número 1 do ano de 2013 o ensaio intitulado de **“Diretrizes metodológicas para reduzir os estereótipos de gênero na orientação profissional”** (Rodríguez-Moreno, 2013). Dentre os objetivos da autora, está ampliar a segurança que meninas tem de si mesmas e motiva-las à conquista de autonomia e independência. Segundo seus estudos, a orientação deve atuar em seis grandes âmbitos: 1) formação acadêmica e permanente; 2) orientação e informação profissional; 3) ações afirmativas; 4) medidas econômicas e sociais; 5) diversidade na mídia; 6) desenvolvimento de pesquisa.

Para Rodríguez-Moreno (2013), a Orientação Profissional pode se dar dentro e fora do sistema educativo: dentro da escola, na transição da escola para o trabalho (com orientação e informação profissional) e posteriormente no mundo do trabalho propriamente dito. Ela sugere que os orientadores profissionais sejam treinados sobre as questões de gênero, bem como, os profissionais de recursos humanos e professores de todas as faixas etárias.

Também chama a atenção para os diversos níveis de atuação da discussão de gênero em orientação profissional: desde a educação primária direta às crianças na grade curricular como um tema transversal a ser abordado durante as aulas habituais, bem como uma discussão sobre a diversidade de gênero na produção de recursos educativos por editoras de livros didáticos e kits multimedia, por exemplo, e também ações afirmativas no âmbito da política e da economia do país.

Para citar um exemplo, Rodriguez (2013) descreve uma das medidas que as instituições de ensino podem tomar – a promoção de eventos em que docentes apóiam as estudantes a escolherem carreiras não tradicionais. Em consonância com esta ação, no presente ano (2018), o Instituto de Oceanografia da Universidade de São Paulo promoveu sua segunda edição do curso no estado paulistano: “Meninas com Ciência – de mulheres cientistas para meninas que sonham”. Trata-se de um evento gratuito destinado a meninas em fase escolar entre o quinto e nono ano do ensino fundamental de escolas públicas e privadas. O curso abrange palestras e atividades práticas. Dentre as informações retiradas da página do evento, está que a principal motivação é mostrar o papel de uma mulher cientista em diferentes áreas de atuação, abrindo os horizontes das meninas e humanizando a figura de uma cientista, além de incentivar a valorização e o reconhecimento do papel de educadoras e cientistas para o desenvolvimento de um país.

Rodriguez-Moreno (2013) segue o modelo britânico DOTS como uma proposta metodológica para auxiliar especialistas a planejar os programas de orientação e de aconselhamento a partir da perspectiva de gênero. Nesta estratégia, cada pergunta serve como base para uma abordagem, a saber:

A pergunta “Quem sou eu?” objetiva levar a pessoa orientada a uma consciência de si mesma e a técnica proposta é nomeada de Aprendizagem Experimental, em que explora-se a suas próprias capacidades, motivações e potencialidades. Em seguida, a pergunta “Onde estou?” objetiva ampliar a consciência de oportunidades e a técnica proposta é a Aprendizagem Social, em que a pessoa descobre o que está ao seu alcance no mundo do trabalho. A terceira pergunta é “O que fazer para decidir com autonomia sobre a vida? e tem como objetivo a tomada de decisões, a técnica proposta é o Desenvolvimento de Competências que visa implicar a pessoa no processo de escolhas e decisões referentes à carreira. A última pergunta é “como vou enfrentar os problemas?” que objetiva aprender a transicionar da fase educacional, por exemplo, para a fase laboral, a técnica proposta é a experiência com base na aprendizagem laboral. (Rodríguez-Moreno, 2013)

O artigo apresenta diferentes possibilidades de intervenção. A intenção é dar um panorama das oportunidades de atuação para se desenvolver intervenções que previnam a desigualdade de gênero em Orientação Profissional. Porque a orientação pode estar centrada simplesmente nas informações sobre o mundo do trabalho, porém, o que se pretende é que as instituições se comprometam com ações afirmativas e articulem políticas para a diversidade no coletivo. Por fim, a autora conclui que na Espanha falta recursos didáticos práticos para lidar concretamente com a

desigualdade de gênero. Esta pequena amostra do que Rodriguez (2013) propõe é para estimular a criação de instrumentos em sala de aula que encontre correspondência prática nas teorias de equidade de gênero. Uma tarefa que não é fácil, que pode levar tempo e necessita de colaboração, principalmente do/a/(s) estudantes.

4.6.Gênero: Conciliação família-trabalho

Conciliação família-trabalho é a existência de uma relação saudável entre o contexto profissional e o contexto familiar, dois ambientes que demandam responsabilidades a uma pessoa que se percebe plenamente capaz de responder adequadamente e de forma simultânea, sem perdas decorrentes da interferência de um contexto sobre o outro. Alcança-se a conciliação quando ambos os domínios se desenvolvem satisfatoriamente. Para Gomez (2003), este equilíbrio é possível quando os meios e o tempo suficiente estiverem disponíveis para o cuidado com a família e o desempenho das atividades profissionais.

Esta sessão foi contemplada com dois estudos, o primeiro qualitativo e o segundo quantitativo. São duas oportunidades de prestarmos a atenção para mulheres em idade reprodutiva que são ou consideram ser mães.

Antecipa-se os limites das pesquisas que serão apresentadas, pois em nenhuma das duas, a mãe solo é mencionada. Sendo a monoparentalidade, um fato frequente de grande parte das famílias brasileiras, muitas mães ficaram de fora deste diálogo pois não tiveram a oportunidade de contarem suas histórias.

Na revista do ano de 2014 foi publicado o artigo **“Percepções de mulheres sobre a relação entre trabalho e maternidade”**, escrito por **três autoras mulheres brasileiras**. O artigo publicado pelas autoras Fiorin, De Oliveira e Dias (2014) reuniu narrativas de sete mulheres cujo objetivo foi compreender o significado do trabalho para elas e a relação com a maternidade.

Para além de descrever como as mulheres se percebem, o estudo se propôs a verificar os impactos das decisões diante das circunstâncias que são comuns às mulheres; as autoras apontaram os dilemas frente às renúncias e dificuldades que afetam suas vidas profissionais e adiam seus desejos de serem mães.

As participantes compõem uma amostra de mulheres da mesma faixa etária e da mesma classe econômica. Todas as sete participantes moravam na mesma cidade na ocasião, eram casadas e com idade entre 30 a 35 anos.

A coleta de dados foi realizada por meio de uma entrevista semiestruturada realizada individualmente. As autoras buscaram compreender os conteúdos nas falas das entrevistadas, frequentes opiniões compartilhadas, e estas formaram duas categorias com temas que se inter-relacionavam: significado do trabalho e relação entre trabalho e maternidade.

O trabalho remunerado, por exemplo, foi associado à complementação da renda, aquisição de bens de consumo, independência, autonomia, expansão do ciclo de relações sociais. (Fiorin et al., 2014) Na opinião das entrevistadas, o trabalho de dona de casa restringe o universo de possibilidades e pode prejudicar a independência financeira. Estes aspectos variam de acordo com o nível socioeconômico e o contexto doméstico de cada mulher. A realidade econômica interfere na forma como as mulheres significam os seus trabalho; Em muitas ocasiões, o trabalho de dona de casa ainda tende a estar submetido ao poder do companheiro que vai prover o dinheiro para que elas administrem o lar. Por esta ótica, ser dona de casa é considerado trabalho improdutivo e desvalorizado socialmente. (Santos & Diniz, 2011)

A relação entre trabalho e maternidade está muito presente na vida das participantes deste estudo, elas referiram precisar adiar a maternidade até conquistarem estabilidade profissional e financeira. Para elas o desenvolvimento da carreira foi prioridade porque o exercício da maternidade alteraria suas rotinas e implicaria em renúncias no plano pessoal e profissional. (Fiorin et al., 2014)

As autoras concluem que para os dias atuais, o ideal de mulher é aquela que é capaz de conciliar a esfera pública e a privada, a que alcança sucesso profissional e financeiro, e simultaneamente é mãe e esposa dedicada. Um ideal que ainda privilegia a função materna, pois há crença de que existe um instinto materno e ele é associado à identidade da mulher boa mãe, segundo Nunes (2011). As atividades do lar e o exercício da maternidade são considerados entraves para a inserção/ permanência no mercado de trabalho e o sucesso profissional, uma vez que estas exigem que a mulher se afaste da atividade remunerada por um período. O que leva as mulheres, muitas das vezes sem saída, para o adiamento ou a opção de não vivenciá-la, principalmente para as mulheres que estão focadas em seus desenvolvimentos de carreira.

A investigação traz informações que podem auxiliar a orientação profissional e de carreira. Embora o delineamento qualitativo da pesquisa impede que os resultados sejam generalizados, pois dizem respeito apenas à realidade das mulheres entrevistadas, consiste em reflexões úteis para a compreensão do fenômeno de conciliação trabalho-família.

As autoras sugerem que pesquisas como estas sejam ampliadas para outros públicos femininos, e também um estudo sobre a percepção da/os empregadora/es a respeito da relação entre trabalho e maternidade de suas funcionárias, porque cobranças de outras pessoas sobre a postura profissional da mulher pode interferir na percepção que elas têm das dificuldades profissionais ao exercer a maternidade.

Em 2012 foram publicados “**Carreira e família: divisão de tarefas domiciliares na vida de professoras universitárias**”, escrito por **duas autoras mulheres brasileiras**, Guimarães e Petean (2012)

Neste artigo gênero e orientação profissional são temas transversais ao assunto central discutido. O objetivo do estudo é compreender como se dá a divisão das tarefas domésticas e de cuidados com os filhos pequenos entre mulheres que atuam no mercado de trabalho e seus companheiros e como elas avaliam esta divisão.

As 86 participantes deste estudo são professoras universitárias, casadas ou em união estável e com filhos na idade de zero a sete anos, com salário médio de três mil reais. A pesquisa trata de um recorte bem pequeno da população feminina e os resultados não permitem fazer generalizações. Ainda assim, contribui com reflexões sobre a conciliação da vida familiar e profissional e propõe questionamentos importantes sobre as questões de gênero. São mulheres que trabalham em tempo integral e têm carga horária igual à de seus companheiros, ou seja, 40 horas semanais fora de casa, no ambiente da universidade.

A coleta de dados aconteceu a partir do questionário autoadministrado, EU PROJECT FAMWORK: “Family, Life and Professional Work: Conflict and Synergy” (2003) em que figuram 380 perguntas que compreende seis aspectos da vida: profissão, divisão de tarefas, vida familiar, conciliação, vida pessoal e vida em comum. Este estudo esteve vinculado a um projeto que é desenvolvido desde 2001 por grupo de pesquisadores dos seguintes países europeus: Alemanha, Portugal, Suíça, Áustria, Holanda, Bélgica e Itália. O objetivo do projeto é caracterizar os conceitos de conciliação da vida familiar e profissional que são adotadas por famílias não monoparental, com dependentes pequenos em que ambos os adultos apresentam rendimentos de suas atividades profissionais fora do ambiente doméstico.

Para fins deste artigo, foram apresentados os dados referentes a duas dimensões: divisão de tarefas e conciliação. Em seus relatos, elas referem que seus parceiros são mais presentes em dividir as atividades de cuidado com os filhos e bem menos com os afazeres da casa onde todos moram. Os homens deste estudo, segundo suas companheiras, assumem uma função coadjuvante e periférica, sendo a responsabilidade dela a limpeza da casa, o preparo das refeições e as compras do supermercado. Mesmo para aquelas mulheres que, porventura, contratam pessoas para realizar tais serviços em esfera doméstica, a administração e garantia disso acontecer fica a cargo da

mulher. Elas tendem a desempenhar as tarefas que requerem mais tempo, são de mais fácil assimilação e que ocorrem no interior das casas. (Guimarães & Petean, 2012)

Muito embora elas despendem mais horas no trabalho doméstico e nos cuidados com os filhos que seus companheiros, as mulheres deste estudo consideraram justa esta divisão das tarefas entre o casal e não se sentem sobrecarregadas com esta dupla jornada. É de se supor que a percepção destas mulheres sobre a divisão do trabalho reflete um entendimento cultural de que tais responsabilidades cabem a elas mesmas, enquanto mães e esposas dentro do arranjo familiar. (Guimarães & Petean, 2012) Os dados sugerem uma possível resistência a um maior engajamento de seus companheiros nas tarefas domésticas, pois segundo as autoras Guimarães e Petean (2012), as participantes podem considerar esta função da mulher face às expectativas sociais que recaem sobre o papel feminino de ser naturalmente devota à casa e aos filhos.

Os estudos apresentados mostram a inserção cada vez maior da mulher no mercado de trabalho e apontam para as diversas consequências que isto tem acarretado, principalmente, no que diz respeito à dupla jornada de trabalho, que elas passaram a enfrentar, pois suas responsabilidades como dona de casa, esposa e mãe se mantiveram.

5. Discussão

A busca em compreender como as mulheres são percebidas e retratadas pela comunidade acadêmica das ciências psicológicas na Orientação Profissional, tendo como veículo a Revista Brasileira de Orientação Profissional, nos trouxe a este ponto do texto em que podemos afirmar, com base na análise dos artigos, que foram constatadas investigações publicadas no referido periódico, que estão compromissadas com a emancipação das mulheres em seu desenvolvimento profissional e acadêmico, em especial, os estudos qualitativos apresentaram em suas pesquisas preocupações com a prática da Orientação Profissional dirigida às meninas e mulheres. Todavia, foi observado estudos empíricos que embora tenha trazidos comparações entre jovens e moças em seus resultados investigativos, não fundamentou suas análises com vistas para as questões de gênero; na ocasião o foco desta/es pesquisadores demonstraram estar voltados para a validação de um instrumento ou caracterização do público atendido.

A preocupação com a orientação vocacional e profissional está presente desde o início das organizações e também das instituições de ensino, porém, embora haja crescimento de estudos e investigações, ainda é uma área que necessita de investimentos teóricos e metodológicos, sobretudo para atender mulheres, jovens e idosas brasileiras carentes por conceitos e teorias que compreendam e expliquem o que se passa do ponto de vista individual e coletivo, contextualizado com a cultura e contexto social que se está inserida.

Rascovan (2005) chamou atenção para a necessidade de reinventar a orientação profissional de modo que ela acompanhe os movimentos sociais e da economia.

A literatura sobre a orientação profissional e desenvolvimento de carreira das mulheres tradicional tem mostrado uma tendência a homogeneizar suas experiências, fazendo comparações de pares com os homens, pouco considerando o impacto das influências culturais e sistêmicas (Bimrose, 2008; Bimrose & McNair, 2011).

Quando não, não se trata de um grupo homogêneo, pelo contrário, o perfil das mulheres que buscam inserção e permanência no mercado de trabalho é heterogêneo e varia de acordo com seu grau de instrução, sua etnia, sua etapa da vida (cronológica), sua localização geográfica (regiões centrais ou periféricas, zona rural ou urbana), sua classe social, sua orientação sexual em interseção com gênero. Para se entender as histórias das mulheres, abandonar o senso comum sobre o desenvolvimento de carreira de mulheres (Collins, 2010; Cook, Heppner, & O'Brien, 2005; Fouad & Bingham, 1995). É urgente repensar as práticas da Orientação Profissional considerando

as relações de gênero; tal como indicado nos achados de Bardagi e cols (2006) e Losada e Rocha-Coutinho (2007).

É certo que o leque de opções profissionais consideradas apropriada para as mulheres tem se ampliado nas últimas décadas e que as mulheres podem e devem quebrar *tetos de cristal* e ocupar espaços de lideranças (Graf & Diogo, 2009), podemos observar nas redações das moças como um dos exemplos, mas seria uma armadilha pensar que este movimento é uma tendência natural, pois não são todas as mulheres que vão alcançar estas oportunidades, profissionais e pesquisadores da Orientação Profissional e de Carreira precisam estar atentos para não responsabilizar indivíduos pelas suas conquistas e limitações com base num discurso liberal e meritocrático. As mulheres que possuem pouca ou nenhuma qualificação tendem a apresentar pouco ou nenhum poder de negociação para ocupar sua posição no mercado de trabalho, e têm mais restrições quando comparadas às pessoas que têm maior grau de instrução. De forma similar, as mulheres que apresentam menos tempo de experiência de trabalho formal e maior carga de responsabilidade no cuidado de crianças e outros membros da família. (Green, 2015)

Os estudos empíricos publicados na Revista Brasileira de Orientação Profissional e que foram selecionados para este trabalho seguindo os critérios de relacionarem gênero e orientação vocacional/profissional, contam em sua maioria, com a participação de jovens e mulheres da classe média ou de níveis socioeconômicos privilegiados.

Este apenas um recorte de uma população mais diversa que apresentam demandas ao serviço de Orientação Profissional presente nas agências públicas de emprego para mulheres desempregadas, beneficiárias de Programa de Redistribuição de Renda, como por exemplo o Bolsa Família. A adolescente da escola pública que respondeu o questionário em uma cidade do interior do Paraná apresenta características e realidades diferentes de uma adolescente da periferia da capital palista. A Orientação Profissional precisa estar à serviço de todos como uma política pública que visa o acesso ao trabalho e ao desenvolvimento pleno de todas as mulheres.

As mulheres estão concentradas no campo e no setor informal, caracterizado por um elevado grau de diversidade ocupacional e instabilidade no emprego, a natureza do trabalho das mulheres continua sendo doméstica, terceirizada ou de autoemprego, são trabalhos mal remunerados que não requerem habilidades específicas e não asseguram os direitos legais trabalhistas: de benefícios e seguridade. (Vindhya, 2015)

Jovens e moças de classes sócio-econômica baixa são consideradas grupos de risco em termos de desenvolvimento de carreira. Tradicionalmente, acreditam menos nas suas capacidades,

restringindo as suas opções futuras, observando-se, como consequência, um amplo desfasamento na representação destes grupos sociais nos diferentes níveis da estratificação profissional. (Fontaine & Coimbra, 2010)

É possível concluir a partir dos artigos publicados no referido periódico, que as jovens ainda continuam a escolher suas profissões pautadas em valores tradicionais. Isso denota a necessidade e a urgência de considerar as questões de gênero nas práticas de Orientação Profissional, para em seguida, explorar e compreender o engenho de mecanismos sociais que catalisam os processos de inclusão/exclusão das mulheres no mercado de trabalho e perpetuam práticas de segmentação dos mercados. Penso que papel da/o profissional da Orientação Profissional e de Carreira desnaturalizar as tramas nas quais as mulheres foram historicamente enredadas.

Verifica-se a importância de trabalhar questões sobre carreira em fases iniciais do desenvolvimento com o intuito de promover padrões flexíveis de pensamento e exploração, capazes de resultar em diferentes possibilidades de escolha, em oposição a crenças esteriotipadas. (Carvalho, 2012) E não deixar de fora o assunto maternidade, pois é desde muito cedo que se forma uma estrutura sobre as profissões consideradas adequadas a cada gênero que tende a ser reforçada ao longo da vida .

Para melhor compreender as oportunidades e as restrições encontradas por mulheres ao se empregarem e desenvolverem suas carreiras há de se considerar, também, a dupla jornada em que a maioria delas assume que é o trabalho remunerado fora de suas casas e o trabalho não remunerado em suas casas. Em especial, as mulheres com menos qualificação, que são as que encontram mais limitações quando comparadas às mulheres com níveis maiores de qualificação. (Green, 2015).

A passos lentos, a ideia de que as mulheres se sentiriam realizadas emocionalmente unicamente se elas se tornassem mães está sendo desconstruída. Tendo em vista que a carreira profissional desempenha papel central na vida de muitas mulheres, impelindo-as, frequentemente, a adiar ou até mesmo cancelar o planos de ter filho/a(s). As mulheres participantes dos estudos consideram que ter filha/o(s) é, ao mesmo tempo, uma realização pessoal e um empecilho para crescerem profissionalmente pois o exercício da maternidade é associada à renúncia de planos de trabalho. (Fiorin et al., 2014; Guimarães & Petean, 2012)

As mulheres apresentam uma tendência a se envolverem com profissões que reproduzem sua principal função no espaço privado: a maternidade. Quando isso ocorre, entram em conflito

discursos sobre ser mulher (ser mãe e esposa) e profissional. (Saavedra, 2013) A força de trabalho feminina é tida, em muitas ocasiões, como casual, face ao papel reprodutivo/doméstico que as mulheres desempenham em primeiro plano e a relação com a desigualdade econômica de gênero, como a diferença salarial quando comparada aos homens. (Vindhya, 2015)

A cada estudo, reúnem-se mais evidência de que é preciso ir além e pensar no coletivo em como sair deste processo de individualização na Orientação Profissional. Compreender as características da etapa de vida em que as mulheres estão, quais os papéis que elas desempenham em sua comunidade e oferecer serviços de orientação profissional com uma pauta que fomente autonomia às meninas, mulheres e idosas.

Há de se construir coletivamente com elas próprias, ferramentas para refeletir questionamentos comuns sobre “quais profissões mais indicadas para a conciliação família-trabalho e quando é o momento ideal para ser mãe”; esta abordagem é bastante perigosa do ponto de vista ético-político pois não contribui para a emancipação das mulheres sobre seus direitos reprodutivos e de acesso ao trabalho.

É sabido que a divisão das tarefas domésticas não é igualitária entre casais heterossexuais, os homens ainda desempenham o papel de coadjuvantes, mesmo diante de uma crescente inserção e permanência das mulheres no mercado de trabalho. Um modelo de relação marital em que as tarefas são divididas entre os genitores de modo a equilibrar as responsabilidades, pode proporcionar a mulher que deseja ser mãe, que opte entre a carreira profissional e a maternidade sem que isso se configure um grande dilema na vida dela. (Fiorin et al., 2014)

Porém, isso não resolve a situação das mães que desejam ou já exercem a maternidade solo, por exemplo. Mulheres almejam igualdade de tratamento no ambiente de trabalho, mas o discurso androcêntrico que desfavorece as mulheres em relação ao exercício da maternidade está presente nas organizações corporativas, ora representados pelos obstáculos que elas enfrentam nos processos seletivos quando são mães de filhos pequenos ainda dependentes de seus cuidados, ora relacionado ao direito trabalhista adquirido à licença maternidade quando estão empregadas ou dos. (Fiorin et al., 2014)

Ademais, proporcionar um espaço para as mulheres identificarem e questionarem suas crenças referentes ao trabalho e à maternidade, de modo a contribuir para que elas mesmas lidem com a decisão de exercer ou não a maternidade ao longo da sua trajetória profissional de maneira mais tranquila. Uma oportunidade para pensar carreira e trabalho a partir das narrativas de mulheres, uma experiência em que elas são ouvidas em seus próprios relatos possibilitando a

descrição, caracterização e valorização sob a ótica de seus pontos de vista. Em que condições as mulheres percorrem suas carreiras, como elas nomeiam suas trajetórias e quais os significados que atribuem aos eventos que lhe acontecem?

São temas de intenso debate que sinaliza que a literatura em psicologia sobre a trajetória profissional de mulheres na sua diversidade é escasso; o público estudado tem sido mulheres urbanas, de classe média e instruída que vivenciam o impacto do trabalho em sua autonomia e identidade de modo muito diferente das mulheres pobres e marginalizadas.

Um outro ponto a chamar atenção é que os estudos, em sua maioria, são realizados com mulheres em idade reprodutiva: jovens e adultas. As crianças meninas e as mulheres mais velhas não estão contempladas de modo expressivo. As mais velhas, por exemplo, que nunca exerceram atividades remuneradas e, portanto, pouco provavelmente serão admitidas em alguma atividade de trabalho formal nesta altura da vida (após os 50 anos) e por fim, vão trabalhar nos serviços domésticos até o final de seus dias. (Vindhya, 2015)

As mulheres que estão assumindo posições de liderança e sendo peças chave na transformação benéfica para outras mulheres são as que podem questionar a tradicional hierarquia que inferioriza as mulheres. Elas podem tornar-se agentes de mudança social no empoderamento de outras mulheres e na formulação de políticas que questionem as tradições e valores conservadores. (Vindhya, 2015)

A Orientação Profissional é relevante para a carreira das mulheres; mulheres de todas as idades, de todas as etnias e que ocupam os mais diversos espaços geográficos, experimentam desvantagens apenas por serem mulheres, em maior ou em menor grau quando comparadas entre si. O papel da/os profissionais desta área específica da Psicologia que discute, pesquisa e atua no trabalho e nas carreiras profissionais, tem como responsabilidade, defender e propor práticas que promovam a justiça social.

Referências Bibliográficas

- Abade, F. L. (2005). Orientação Profissional no Brasil: Uma Revisão Histórica da Produção Científica. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 6(1), 15–24. Retrieved from <https://goo.gl/FU31Tz>
- Agibo, M. L. L. C. (n.d.). *Intervenção e Avaliação em Orientação Profissional: narrativas de adolescentes moçambicanos*.
- Aguillera, F. (2013). *Projeto de vida e preparação para carreira de jovens aprendizes : da realidade à intervenção*. UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO FFCLRP.
- Alves, S. C. A. (2015). *Trajetória profissional e projeto de futuro dos alunos das escolas técnicas do Vale do Aço - MG*. Universidade de São Paulo.
- Antunes, M. A. M. (2007). *A psicologia no Brasil: Leitura histórica sobre sua constituição*. Educ. São Paulo: EDUC. Retrieved from [https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=rj_PBAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT4&dq=história+da+psicologia+no+brasil&ots=wR7gPJUqQK&sig=vpkRBUI-eJ2aKc1_za1POIHKRzE#v=onepage&q=história da psicologia no brasil&f=false](https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=rj_PBAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT4&dq=história+da+psicologia+no+brasil&ots=wR7gPJUqQK&sig=vpkRBUI-eJ2aKc1_za1POIHKRzE#v=onepage&q=história+da+psicologia+no+brasil&f=false)
- Arthur, N. (2015). Voices of older women from Canada. In *Women's Career Development Throughout the Lifespan: An international exploration* (pp. 113–126). New York: Routledge.
- Associação Nacional de Pesquisas e Pós Graduação em Psicologia. (2007). Avaliação de publicações. www.anpepp.org.br.
- Bandura, A. (1995). Exercise of personal and collective efficacy in changing societies. In *Self-efficacy in changing societies* (pp. 1–45). New York, NY: US: Cambridge University Press.
- Bardagi, M., Lassance, M., Paradiso, A. C., & Menezes, I. A. (2006). Escolha profissional e inserção no mercado de trabalho: percepções de estudantes formandos. *Psicologia Escolar e Educacional*, 69–82.
- Bem, S. (1974). The Measurement of psychological androgyny. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 42(2).
- Bem, S. (1977). On the utility of alternative procedures for assessing psychological androgyny. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 45(2), 196–205.
- Bimrose, Jenny; Mary, McMahon; Mark, W. (2015). *Women's Career Development Throughout the Lifespan: An international exploration*. New York: Routledge.
- Bimrose, J. (2008). Guidance for Girls and Women. In *International Handbook of Career Guidance*. New York: Springer.
- Bimrose, J. (2015). Voices of older women from England. In *Women's Career Development Throughout*

- the Lifespan: An international exploration* (pp. 139–151). New York: Routledge.
- Bimrose, J., & McNair, S. (2011). Career support for migrants: Transformation or Adaptation. *Journal of Vocational Behavior*, 78, 321–392.
- Blustein, D. L., McWhirter, E. H., & Perry, J. C. (2005). An Emancipatory Communitarian Approach to Vocational Development Theory, Research, and Practice. *The Counseling Psychologist*, 33(2), 141–179. <https://doi.org/10.1177/0011000004272268>
- Bohoslavsky, R. (1977). *Orientação Vocacional: a estratégia clínica*. São Paulo: Martins Fontes.
- Butler, J. (2003). Problemas de Gênero Feminismo e Subversão.
- Carvalho, M. M. M. J. (1995). Orientação profissional em grupo: Teoria e técnica. Campinas: Editorial Psy.
- Carvalho, R. G. G. (2012). Pessoas versus coisas: Sobre as diferenças de gênero nos interesses profissionais. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 13(2), 173–182.
- Collins, S. (2010). The Complexity of Identity: Appreciating and Intersectionality. In *Culture-infused Counselling* (2^a). Calgary, AB: Counseling Concepts.
- Cook, E. P., Heppner, M. J., & O'Brien, K. M. (2005). Multicultural and Gender Influences in Women's Career Development: An Ecological Perspective. *Journal of Multicultural Counseling and Development*, 33, 165–179.
- Crawford, M. (1995). Talking difference: On gender and language. *Contemporary Sociology*. <https://doi.org/10.2307/2077495>
- Duarte, M. E. (2015). Life Stories: a Synthesis of the Voices of Women. In *Women's Career Development Throughout the Lifespan: An international exploration* (pp. 204–216). New York: Routledge.
- Dupont, P., & Marceau, D. (1982). *Manuel de L'Inventaire de Développement Professionnel: Adaptation et normalisation*. Sherbrooke, Quebec: Biblairie G.G.C.
- Esbrogeio, M. C. (2008). *Avaliação da Orientação Profissional em grupo: o papel da informação no desenvolvimento da maturidade para a escolha da carreira*. UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO FFCLRP.
- Eu Project Famwork: Family life and professional work conflict and synergy: questionario sobre a vida familiar e professional versão feminina. (2003). Porto: Univeridade de Porto.
- Farada, F., Correia, C., & Gomes, I. (2015). Voices of older women from Portugal. In *Women's Career Development Throughout the Lifespan: An international exploration* (pp. 177–191). New York: Routledge.
- Faria, L. C., Taveira, M. do C., & Saavedra, L. M. (2008). Exploração e decisão de carreira numa transição escolar: diferenças individuais. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 9(2), 17–30.
- Faria, L., & Taveira, M. do C. (2006). Liliana Faria 1 e Maria do Céu Taveira 2 R. *Simpósio*

Internacional Ativação Do Desenvolvimento Psicológico, 1–11.

- Fernandes, M. I. A. (1999). Uma Nova Ordem: Narcisismo Expandido e Interioridade Confiscada. In *Fim do Século Ainda Manicômios?* São Paulo: IPUSP.
- Ferreira, S. I., Saavedra, L., Do Céu Taveira, M., & Araújo, A. M. (2013). Escolhas e planeamento de carreira: A tirania dos discursos tradicionais. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 14(2), 165–175.
- Fiorin, P. C., De Oliveira, C. T., & Dias, A. C. G. (2014). Percepções de mulheres sobre a relação entre trabalho e maternidade. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 15(1), 25–35.
- Fitzgerald, L. F., & Crites, J. O. (1980). Toward a career psychology of women: What do we know? What do we need to know? *Journal of Counseling Psychology*, 27(1), 44–62.
<https://doi.org/10.1037/0022-0167.27.1.44>
- Fitzgerald, L. F., Fassinger, R. E., & Betz, N. E. (1995). Theoretical advances in the study of women's career development. *Handbook of Vocational Psychology: Theory, Research, and Practice*.
- Fontaine, A. M., & Coimbra, S. (2010). Será que sou capaz? Estudo diferencial de auto-eficácia com alunos do nono ano. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 11(1), 5–22.
- Fouad, N. A., & Bingham, R. P. (1995). Career Counselling with Racial and Ethnic Minorities. In *Handbook of Vocational Psychology, Theory, Research and Practice* (2^a). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Freitas, E. (1973). Origens e organização do ISOP. *Arquivos Brasileiros de Psicologia Aplicada*, 25(1), 7–16.
- Gati, I., Krausz, M., & Osipow, S. H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal of Counseling Psychology*, 43(4), 510–526.
- Gergen, K. J. (2009). O Movimento do construcionismo social na psicologia moderna. *INTERthesis*, 6, 299–325.
- Gomez, S. (2003). La incorporación de la mujer al mercado laboral: Implicaciones personales, familiares y profesionales, y medidas estructurales de conciliación trabajo-familia. Pamplona: Cátedra SEAT-IESE de Relaciones Laborales.
- Gottfredson, L. (1981). Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. *Journal of Counseling Psychology*, 28(6), 545–579.
- Gottfredson, L. S. (2002). Gottfredson's Theory of Circumscription, Compromise, and Self-Creation. *Career Choice and Development*, 85–148. <https://doi.org/10.1007/s13398-014-0173-7.2>
- Graf, L. P., & Diogo, M. F. (2009). Projeções juvenis: Visões ocupacionais e marcas de gênero. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 10(1), 71–82.
- Green, A. (2015). Geographical perspectives on women's careers: why and how space matters. In *Women's Career Development Throughout the Lifespan: An international exploration* (pp. 11–25).

- New York: Routledge.
- Guilherm, D., & Azevedo, A. F. (2008). Bioética e gênero : moralidades e vulnerabilidade feminina no contexto da Aids, *16*(2), 229–240.
- Guimarães, J. R. S. (2012). *Perfil do trabalhador decente no Brasil*.
- Guimarães, M. G. V., & Petean, E. B. L. (2012). Carreira e Família : Divisão de tarefas domiciliares na vida de professoras universitárias. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, *13*(1), 103–110.
- Haasler, S. R. (2015). Voices of older women from Germany. In *Women's Career Development Throughout the Lifespan: An international exploration* (pp. 152–163). New York: Routledge.
- Hirata, H. (2002). *Nova divisão sexual do trabalho Um olhar voltado para a empresa e a sociedade*. São Paulo: Boitempo.
- Holland, J. L. (1959). A theory of vocational choice. *Journal of Counseling Psychology*, *6*(1), 35–45.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices a theory of vocational personalities and work environments*. Odessa, FL: Psychological Assesment Resources.
- Junqueira, M. L. (2010). *Maturidade para a escolha da carreira em adolescentes de um serviço de orientação profissional*. Universidade de São Paulo RP.
- Kaës, R. (1997). *O grupo e o sujeito do grupo*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Kaës, R. (2005). *Os espaços psíquicos comuns e partilhados*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Kanbem, A. (2016). *Construção da carreira em egressos do Ensino Superior Público: trajetórias e projeto de vida de trabalho*. Universidade de São Paulo.
- Knapp, R. R., & Knapp, L. (1979). Technical manual for the Career Occupational Preference System Interest Inventory (Form R). San Diego, CA: Educational & Industrial Testing Service.
- Knapp, R. R., & Knapp, L. (1995). Career Occupational Preference System Interest Inventory (COPS) Technical Manual. San Diego, CA: Educational & Industrial Testing Service.
- Kuang, Y. (2015). Voices of older women from China. In *Women's Career Development Throughout the Lifespan: An international exploration* (pp. 127–138). New York: Routledge.
- Lassance, M. C. (1995). A construção de gênero e a formação da identidade profissional feminina. Conferência apresentada no evento "O papel da mulher no ensino tecnológico: O Estado da arte no Brasil. Curitiba.
- Leal, M. D. S., & Melo-Silva, L. L. (2013). Revista Brasileira de Orientação Profissional : relatório de gestão 2012. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, *14*(1), 1–5.
- Lobato, C., & Koller, S. H. (2003). Maturidade Vocacional e Gênero : Adaptação e Uso do Inventário Brasileiro de Desenvolvimento Profissional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, *4*, 57–69.
- Losada, B. L., & Rocha-COutinho, M. C. (2007). REDEFININDO O SIGNIFICADO DA ATIVIDADE PROFISSIONAL PARA AS MULHERES : O CASO DAS PEQUENAS EMPRESÁRIAS.

- Psicologia Em Estudo*, 12(3), 493–502.
- Louro, G. L. (2001). *Gênero Sexualidade e Educação uma Perspectiva Pós Estruturalista*. Rio de Janeiro: Editora Vozes.
- Maciel, P.; Fumagalli, M. & Lassance, M. C. (1994). As universidades do Rio Grande do Sul As informações que o estudante precisa para enfrentar o desafio da escolha profissional. Porto Alegre: Sagra/Dc Luzzatto.
- Malmberg, L. (1996). How do Finnish students prepare for their future in three school types? The relation between content of plans, information gathering and self-evaluations. *British Journal of Educational Psychology*, 457–469.
- Martins, J. S. (1997). O falso problema da exclusão e o problema social da inclusão marginal. In *Exclusão social e a nova desigualdade*. (pp. 25–38). São Paulo: Paulus.
- Marx, K., & Engels, F. (1981). A ideologia alemã (J. C. Bruni & M. A. Nogueira, Trans., 4a ed.). (Original publicado em 1845). São Paulo.: Martins Fontes.
- Matos, M. (2008). Teorias de gênero ou teorias e gênero? Se e como os estudos de gênero e feministas se transformaram em um campo novo para as ciências, *16*(2), 333–357.
- McMahon, M. (2015). Voices of older women from Australia. In *Women's Career Development Throughout the Lifespan: An international exploration* (pp. 101–112). New York: Routledge.
- Melo-silva, L. L. (2007). Histórico da Associação Brasileira de Orientação Profissional e da Revista Brasileira de Orientação Profissional, *8*(2).
- Melo-Silva, L. L. (2011). Intervenção e avaliação em orientação profissional e de carreira. In *Compendio de orientação profissional e de carreira: enfoques teóricos e modelos de intervenção Vol 2* (pp. 155–192). São Paulo: Vetor.
- Melo-Silva, L. L., & Jacquemin, A. (2001). *Intervenção em orientação vocacional/profissional: avaliando resultados e processos*. São Paulo: Vetor Psico-Pedagógica.
- Melo-silva, L. L., Lassance, M., & Dulce, S. (2004). A Orientação Profissional no contexto da Educação e Trabalho. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, *5*(2), 31–52.
- Mouta, A., & Nascimento, I. (2008). Os (novos) interlocutores no desenvolvimento vocacional de jovens : Uma experiência de consultoria a professores. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, *9*(1), 87–101.
- Mussen, P. H.; Conger, J. J.; Kagan, J. & Huston, A. C. (1995). *Desenvolvimento e personalidade da criança* (3ª). São Paulo: Harbra.
- Neiva, K. M. C. (2003). A Maturidade para a Escolha Profissional : Uma Comparação entre Alunos do Ensino Médio. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, *4*(11), 97–103.
- Neiva, K. M. C., Silva, M. B., Miranda, V. R., & Esteves, C. (2005). Um Estudo sobre a Maturidade para a Escolha Profissional de Alunos do Ensino Médio. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*,

6(1), 1–14.

Noce, M. A. (2008). *O BBT-Br e a maturidade para a escolha profissional: Evidências empíricas de validade*.

Nogueira, C. (2001). *Um Novo Olhar sobre as Relações Sociais de Género Nogueira 2001*. Fundação Calouste Gulbenkian.

Nogueira, C. (2012). O gênero na psicologia social e as teorias feministas Dois caminhos entrecruzados. In *Clio-psyché: gênero, psicologia, história* (p. 336). Rio de Janeiro: NAU.

Noronha, A. P. P., & Godoy, S. (2010). INTERESSES E PERSONALIDADE : DIFERENÇAS ENTRE SÉRIE E SEXO DE JOVENS DO ENSINO MÉDIO. *Estudos Interdisciplinares Em Psicologia*, 1(2), 184–201.

Nunes, S. A. (2011). Afinal O que Querem as Mulheres. *Psicologia Clínica*, 23, 101–115.

Oliveira, Manoela Ziebell de; Techio, Gabriela; Bandeira, P. B. A. (2016). O que aprendemos quando mulheres falam sobre desenvolvimento de carreira? *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 17(October), 267–268.

Paiva, V. (2008). Dossiê: Psicologia e sexualidade no século XXI - A psicologia redescobrirá a sexualidade? *Psicologia Em Estudo*, 13(4), 641–651. <https://doi.org/10.1590/S1413-73722008000400002>

Pelletier, Denis Noiseux, Gilles e Bujold, C. (1982). *Desenvolvimento vocacional e crescimento pessoal : enfoque operatório*. Petrópolis: Vozes.

Pieron, H. (1993). *Dicionário de Psicologia* (8ª ed.). São Paulo: Globo (Original publicado em 1951).

Pinto, C. R. J. (2010). Feminismo, História e Poder. *Revista de Sociologia Política*, 18(36), 15–23. <https://doi.org/10.1590/S0104-44782010000200003>

Pocinho, M. D., Correia, A., Carvalho, R. G., & Silva, C. (2010). Influência do gênero, da família e dos serviços de psicologia e orientação na tomada de decisão de carreira. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 11(2), 201–212.

Prediger, D. J. (1982). Dimensions Underlying Holland's hexagon: Missing link between interests and occupations? *Journal of Vocational Behavior*, 21, 259–287.

Rascovan, S. (2005). *Orientacion Vocacional: una Perspectiva Crítica*. (Paidós, Ed.). Buenos Aires.

Ribeiro, M. A. (2011). Orientação Profissional: uma proposta de guia terminológico. In *Compêndio de Orientação Profissional e de Carreira, volume 1: Perspectivas históricas e enfoques teóricos clássicos e modernos* (pp. 23–66). São Paulo: Vetor.

Ribeiro, M. A. (2014). *Carreira: Novo Olhar Socioconstrucionista para um Mundo Flexibilizado*. Curitiba: Juruá.

Ribeiro, M. A., & Melo-Silva, L. L. (2011). *Compêndio de orientação profissional e de carreira: perspectivas históricas e enfoques teóricos clássicos e modernos*. São Paulo: Vetor.

- Ribeiro, M., & Melo-Silva, L. (2011). *Compendio de orientação profissional e de carreira: enfoques teóricos e modelos de intervenção*. São Paulo: Vetor.
- Rodríguez-Moreno, M. L. (2013). Pautas metodológicas para reducir los estereotipos de género en orientación profesional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 14(1), 119–131.
- Rosas, P. (1995). *Mira y López 30 anos depois*. São Paulo: Vetor. Retrieved from http://ccuc.csuc.cat/record=b3286343~S23*cat
- Rubin, G. (1975). *The Traffic Women*. New York: R. Reider.
- Rueda, F. J. M. (2009). Produção Científica da Revista Brasileira de Orientação Profissional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 10(2), 129–139.
- Saavedra, L. (2013). Psicologia vocacional e feminismo crítico: Do passado ao futuro. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 14(1), 7–17.
- Saavedra, L., & Nogueira, C. (2006). Memórias sobre o feminismo na psicologia: para a construção de memórias futuras. *Memorandum*, 11(Out), 113–127. Retrieved from <http://www.fafich.ufmg.br/~memorandum/a11/saavedranogueira01.pdf>
- Saavedra, L., Taveira, M. C., & Silva, A. D. (2010). A subrepresentatividade das mulheres em áreas tipicamente masculinas: fatores explicativos e pistas de intervenção. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 11(1), 49–59.
- Saavedra, L., Vieira, C. M., Araújo, A., Faria, L., Silva, A. D., Loureiro, T., & Taveira, M. do C. (2011). (A)Simetrias de gênero no acesso às Engenharias e Ciências no Ensino Público. *ExAequo*, 23, 163–177.
- Santos, A. dos. (2012). *Gênero em Processos de Orientação Profissional*.
- Santos, S., & Diniz, R. S. (2011). Donas de Casa: Classes Diferentes, Experiências Desiguais. *Psicologia Clínica*, 23(2)(c), 137–149.
- Sartre, J. (1987). *Questão de método* (B. Prado Jr., Trad., 3a ed.). (Original publicado em 1960). São Paulo: Nova Cultural.
- Savickas, M. L. (2013). Career Construction Theory and Practice. In *Career Development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 147–183). New Jersey: John Wiley & Sons.
- Scott, J. (1995). Gênero: Uma Categoria Útil Para Análise Histórica. *Educação & Realidade*, 1–35. <https://doi.org/10.1073/pnas.0703993104>
- Sebastián-Ramos, A. (2003). *Orientación Profesional Un Proceso a lo Largo de La vida*. Madri: Dykinson. Retrieved from http://encore.fama.us.es/iii/encore/record/C__Rb2515453__S%28orientación profesional%29__Orighresult__U__X7?lang=spi&suite=cobalt
- Shimada, M. (2011). *O BBT-Br em contexto interventivo : um estudo com adolescentes em processo de Orientação Vocacional*.

- Shimada, M. (2015). *Evidências de validade concorrente entre o BBT-Br e a BFP: um estudo com universitários*.
- Silva, D. P. da. (2014). *Interesses profissionais em jovens de ensino médio: um estudo comparativo entre a AIP e o BBT-Br*.
- Silva, F. F. da. (2010). *Construção de projetos profissionais e redução da vulnerabilidade social: subsídios para políticas públicas de orientação profissional no ensino médio*.
- Soares, A. B., De Seabra, A. M. R., & Gomes, G. (2014). Inteligência, autoeficácia e habilidades sociais em estudantes universitários. *Revista Brasileira de Orientação Profissional Profissional*, 15(1), 85–94.
- Souza-Lobo, E. (1991). *A Classe Operária Tem Dois Sexos: Trabalho, Dominação e Resistência*. São Paulo: Brasiliense.
- Sparta, M. (2003). O Desenvolvimento da Orientação Profissional no Brasil. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 4(51), 1–11.
- Sparta, M., Bardagi, M. P., & Teixeira, M. A. P. (2006). Modelos e Instrumentos de Avaliação em Orientação Profissional : Perspectiva Histórica e Situação no Brasil. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 7(2), 19–32.
- Su, R., Rounds, J., & Armstrong, P. I. (2009). Men and Things , Women and People : A Meta-Analysis of Sex Differences in Interests, 135(6), 859–884. <https://doi.org/10.1037/a0017364>
- Super, D. E. (1957). *The psychology of careers*. New York: Harper.
- Suzanne, P. (2015). Voices of older women from Argentina. In *Women's Career Development Throughout the Lifespan: An international exploration* (pp. 88–100). New York: Routledge.
- Teixeira, Marco Antônio P.; Lassance, Maria Célia P.; Silva, Bárbara Maria B.; Bardagi, M. P. (2007). Produção Científica em Orientação Profissional : Uma Análise da Revista Brasileira de Orientação Profissional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 8(2), 25–40.
- Tomassini, M. (2015). Voices of older women from Italy. In *Women's Career Development Throughout the Lifespan: An international exploration* (pp. 164–176). New York: Routledge.
- Unger, R. K. (1979). Toward a redefinition of sex and gender. *American Psychologist*. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.34.11.1085>
- Unger, R. K. (1990). Imperfect reflections of reality: Psychology constructs gender. *Making a Difference: Psychology and the Construction of Gender*.
- Vance, C. S. (1995). A antropologia redescobre a sexualidade: um comentário teórico. *Physis: Revista de Saúde Coletiva*. <https://doi.org/10.1590/S0103-73311995000100001>
- Vindhya, U. (2015). Work and older women: interdisciplinary perspectives from India. In *Women's Career Development Throughout the Lifespan: An international exploration* (pp. 26–40). New York: Routledge.

- Watson, M. (2015). Voices of older women from South Africa. In *Women's Career Development Throughout the Lifespan: An international exploration* (pp. 192–203). New York: Routledge.
- Yannoulas, S. C. (2002). *Dossiê: Políticas Públicas e relações de gênero no mercado de trabalho*. Brasília, DF: CFEMEA, FIG/CIDA.