

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

INSTITUTO DE PSICOLOGIA

MARIA CELESTE COUCEIRO GAMA DE ALMEIDA

**Especificidades nas demandas de mulheres por orientação
profissional e de carreira (OPC) – Uma abordagem
socioconstrucionista**

**São Paulo
2020**

MARIA CELESTE COUCEIRO GAMA DE ALMEIDA

**Especificidades nas demandas de mulheres por orientação
profissional e de carreira (OPC) – Uma abordagem
socioconstrucionista**

Dissertação apresentada ao Instituto de Psicologia da
Universidade de São Paulo como parte dos
requisitos para a obtenção do grau de Mestre em
Psicologia.

Área de concentração: Psicologia Social

Orientador: Prof. Dr. Marcelo Afonso Ribeiro

**São Paulo
2020**

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 Dante Moreira Leite
Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo
Dados fornecidos pelo(a) autor(a)

Couceiro Gama de Almeida, Maria Celeste
Especificidades nas demandas de mulheres por orientação profissional e de
carreira (OPC) - Uma abordagem socioconstrucionista / Maria Celeste Couceiro
Gama de Almeida; orientador Marcelo Afonso Ribeiro . -- São Paulo, 2020.
114 f.
Dissertação (Mestrado - Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social) --
Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, 2020.
1. orientação vocacional. 2. gênero. 3. mulheres. 4. construcionismo social . 5.
aconselhamento . I. Afonso Ribeiro , Marcelo , orient. II. Título.

FOLHA DE APROVAÇÃO

Nome: Maria Celeste Couceiro Gama de Almeida

Título: Especificidades nas demandas de mulheres por orientação profissional e de carreira (OPC) – Uma abordagem socioconstrucionista

Dissertação apresentada ao Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo, para obtenção do título de Mestre em Psicologia
Área de Concentração: Psicologia Social

Aprovada em:

Banca Examinadora

Prof. Dr. _____
Instituição _____ Assinatura _____

Prof. Dr. _____
Instituição _____ Assinatura _____

Prof. Dr. _____
Instituição _____ Assinatura _____

AGRADECIMENTOS

À Conceição Uvaldo que me acolheu no SOP-USP, sempre com muito carinho desde o curso de aperfeiçoamento. Me permitiu realizar os atendimentos que foram decisivos para escolha do meu tema da pesquisa. Sempre me ajudou muito, me motivando e dando apoio em horas tão necessárias e difíceis, quer relacionadas ao mestrado, quer em momentos delicados da minha vida pessoal.

À Marcelo Afonso Ribeiro, por ter me aceito como sua orientanda. Agradeço imensamente por ter me conduzido no mestrado, com muita humildade e grande sabedoria, o que lhe é particular. Me concedeu um grande aprendizado, me apresentando a perspectiva teórica do socioconstrucionismo, com a qual pude embasar toda minha dissertação. “Meu grande Mestre”.

Aos meus juízes da banca de qualificação, Fabiano Silva e Vera Paiva, que fizeram os devidos e necessários comentários, mas de forma muito delicada e carinhosa, permitindo assim, que eu realizasse um grande salto qualitativo em minha dissertação.

Aos amigos Débora Audi, Flávio Ribeiro, Guilherme Fonçatti, pelo apoio e colaboração durante todo meu mestrado.

Aos colegas do grupo de carreira (Ana Paula, Fernando, Karina, Luciana, Milena, Paula, Tomás), que sempre me apoiaram muito, e juntos pudemos aprender e desenvolver os atendimentos no SOP-USP, e através das supervisões com Marcelo Ribeiro, também contribuíram para minha pesquisa.

À Nalva, Rosangela, Tânia, Sonia e Marcos, cada um a seu modo, que sempre me acolheram com muito carinho, me ajudando sempre que surgia uma necessidade.

Ao meu filho, Gustavo, que sempre me apoiou e colaborou para realização da minha dissertação.

Aos meus pais (*in memoriam*), pela minha educação e formação, me permitindo ser uma mulher forte, batalhadora, responsável e sensível.

DEDICATÓRIA

Ao meu filho ...

RESUMO

Almeida, M. C. C. G. (2020). *Especificidades nas demandas de mulheres por orientação profissional e de carreira (OPC) – Uma abordagem socioconstrucionista* (Dissertação de Mestrado). Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo.

A presente pesquisa teve como objetivo, identificar a existência de especificidades nas demandas de mulheres que procuram auxílio em processos de orientação profissional e de carreira (OPC). A pesquisa foi feita através do Serviço de Orientação Profissional do Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo (SOP-IPUSP) que é um serviço universitário criado em 1970 para atender as demandas de estágios práticos para as/os alunas/os do curso de psicologia na área de OPC oferecendo atendimento à comunidade, atuando em conjunto com o LABOR (Laboratório de Estudos sobre Trabalho e Orientação Profissional), auxiliando pesquisas nesta área e atendendo gratuitamente jovens, adultas/os e universitárias/os. Para embasamento teórico, foi utilizada a perspectiva teórica do socioconstrucionismo, e foi feita uma pesquisa qualitativa, através das narrativas retiradas dos relatórios de entrevista de triagem das participantes da pesquisa. O resultado desta pesquisa apresenta dois pontos importantes a serem considerados. O primeiro, confirma a literatura nacional e internacional sobre o tema, e mostra a grande desigualdade entre a construção de carreira das mulheres e dos homens, no que diz respeito à oportunidades de trabalho e salários, ficando claro o quanto as relações de gênero sobredeterminam as demandas das mulheres que procuram um processo de orientação de carreira, principalmente em função da maternidade, das relações afetivas e da construção dos papéis de gênero pelas famílias de origem. O segundo, original da presente pesquisa, se constituindo numa contribuição relevante, foi ver quanto e como as relações de gênero (apoios) podem auxiliar na construção da carreira das mulheres. Conclui-se também que é indiscutível e de grande importância, a inclusão do gênero nas análises do campo da orientação profissional e de carreira (OPC).

Palavras-chave: Orientação vocacional, gênero, mulheres, construcionismo social, aconselhamento.

ABSTRACT

Almeida, M. C. C. G. (2020). Specificities in women's demands for career counselling (CC) - A social constructionist approach (Master's Thesis). Institute of Psychology, University of São Paulo, São Paulo.

The present research aims to identify the existence of specificities in the demands of women who seek assistance in processes of career counselling (CC). The research was done in the Career Guidance and Counselling Service of the Psychology Institute of the University of São Paulo (SOP-IPUSP), which is a university service created in 1970 to meet the demands of practical internships for students of the psychology course in the area of CC offering services to the community, working together with the Laboratory of Studies on Work and Career Guidance and Counselling (LABOR), developing research in this area and attending young people, adults and university students free of charge. For theoretical basis was used the socio-constructionist perspective and a qualitative research was carried out, through the narratives derived from the reports of screening interview of the participants. The result of this research presents two important points to be considered. The first confirms the national and international literature on the subject, and shows the great inequality between the development of the career of women and men, with regard to job opportunities and wages, making it clear how much gender relations overdetermined the demands of women seeking career counseling (CC) process, mainly due to motherhood, personal relationships and the construction of gender roles of the original families. The second novel from this research, and constituting a relevant contribution, was to determine how much and how gender relations (support) can help in the development of women's careers. Making clear that the inclusion of gender in analyses of the field of career counselling (CC) is indisputable and of great importance.

Keywords: Vocational guidance, gender, women, social constructionism, counselling.

LISTA DE SIGLAS

CONEP	Comissão Nacional de Ética em Pesquisa
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
ILO	International Labour Organization
INSEE	Instituto National de la Statistique et des Études Économiques
IPUSP	Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo
LABOR	Laboratório de Estudos sobre Trabalho e Orientação Profissional
OECD	Organization for Economic Co-Operation and Development
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OPC	Orientação Profissional e de Carreira
PWT	Psychology of Working Theory
SOP-IPUSP	Serviço de Orientação Profissional do Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
USP	Universidade de São Paulo

LISTA DE TABELAS

Tabela 1	Perfil das participantes
Tabela 2	Processo de categorizado realizado por três juízes - agrupamento de categorias
Tabela 3	Distribuição das participantes por categoria
Tabela 4	Distribuição das participantes por categoria com base na faixa etária
Tabela 5	Distribuição das participantes por categoria com base na renda
Tabala 6	Distribuição das participantes por categoria com base no estado civil
Tabela 7	Apoios e obstáculos à construção da carreira com base nas especificidades de gênero expressas nas demandas manifestas

Sumário

1. APRESENTAÇÃO.....	1
2. INTRODUÇÃO.....	7
2.1 Socioconstrucionismo.....	8
2.2 Mundo contemporâneo.....	13
2.2.1. A Teoria da Psicologia do Trabalho (PWT) de David Blustein.....	13
2.2.2. Globalização, direitos humanos e campo.....	15
2.2.3. Os mundos do trabalho.....	17
2.3 Carreira.....	19
2.4. Gênero.....	22
2.4.1. Teoria de gênero de base da pesquisa.....	22
2.4.2. A importância da compreensão interseccional entre gênero, raça e classe.....	26
2.5 Gênero, trabalho e construção da carreira.....	29
2.5.1. Gênero e trabalho.....	29
2.5.2. Dados da realidade internacional.....	33
2.5.3. Dados da realidade brasileira.....	37
2.5.4. Gênero e construção de carreira: Panorama da OPC.....	39
2.6. Objetivos.....	43
2.6.1. Objetivos gerais.....	43
2.6.2. Objetivo específico.....	43
3. MÉTODO.....	44
3.1 Local da pesquisa.....	45
3.2 Participantes.....	46
3.3 Instrumentos.....	47
3.4 Procedimentos.....	47
3.5 Análise das narrativas.....	47
3.6 Cuidados Éticos.....	49
4. APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS.....	50
4.1 Caracterização das participantes.....	51
4.2 Lista das demandas principais manifestas.....	52
4.3 Processo de categorização.....	54
4.3.1. Construção das categorias pelas/os juízas/es.....	54
4.3.2. Identificação de cada participante segundo a categoria construída.....	55
4.4 Apresentação das demandas em relação a três fatores: faixa etária, renda e estado civil.....	56

4.5. Apresentação das demandas por dimensões de análise: classe social, condições de trabalho, saúde mental, faixa etária e gênero.....	57
4.6 Apresentação das especificações de gênero por categoria das demandas manifestas	75
4.6.1. Autonomia e escolha/identidade profissional	75
4.6.2. Aprimoramento e/ou transição de carreira.....	76
4.6.3. Sentido do trabalho	76
4.6.4. Articulação entre trabalho e família.....	76
4.7 Identificação dos apoios e obstáculos à carreira com base nas especificidades de gênero expressas nas demandas manifestas.....	77
5. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	78
6. CONCLUSÕES.....	87
REFERÊNCIAS.....	90
ANEXOS.....	107
Anexo 1 - Categorização das/os três juízas/es.....	107

1. APRESENTAÇÃO

Não é, porém, a esperança um cruzar de braços e esperar. Movo-me na esperança enquanto luto e, se luto com esperança, espero (Paulo Freire, 2019, p. 114).

Sou Maria Celeste Almeida, psicóloga clínica, e venho atendendo em meu consultório pacientes adultas/os e jovens desde 1983. Destes 36 anos de prática clínica, atuo também há 20 anos, como orientadora profissional e de carreira para jovens e adultas/os.

Atendendo há tanto tempo em orientação profissional e de carreira (OPC), resolvi em 2014 fazer o curso de aperfeiçoamento em orientação profissional e de carreira no Instituto de Psicologia da Universidade São Paulo (IPUSP) para atualização de meus conhecimentos nesta área. Ao seu final, fui convidada para integrar à equipe de profissionais, como psicóloga pesquisadora, colaborando nos atendimentos realizados pelo Serviço de Orientação Profissional do Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo (SOP-IPUSP).

O SOP, atuando em conjunto com o LABOR (Laboratório de Estudos sobre Trabalho e Orientação Profissional), atende jovens e adultas/os em OPC há 50 anos. Já atendeu cerca de 19 mil pessoas em OPC (Lehman, Ribeiro, Uvaldo, & Silva, 2015), entre jovens na primeira escolha, ou seja, na busca em saber qual o curso universitário fazer, universitárias/os em crise, e adultas/os buscando orientação para suas carreiras, principalmente das classes média e alta.

Minha atuação como orientadora de carreira no SOP foi centrada no atendimento de adultas/os, sendo mulheres e homens de condição socioeconômica variada. Após realizar várias entrevistas de triagem e realizar os respectivos atendimentos, fui percebendo que o discurso era diferente entre homens e mulheres, e mais, me chamaram atenção alguns pontos bem destoantes na fala das mulheres e dos homens, como, por exemplo, a renda, a forma de inserção no mercado do trabalho e a forma de construção de carreira. Segundo Hirata (2015), houve um aumento das taxas de atividade femininas, mas houve também uma persistência das desigualdades, entre os sexos, raças e classes.

No decorrer dos atendimentos, parecia clara a diferença na busca e construção de carreira, compreendida a partir das narrativas das mulheres e dos homens. Segundo Ribeiro (2014), tanto as narrativas quanto os discursos, são práticas performáticas que definem a maneira como as pessoas se posicionam nas relações psicossociais e constroem a realidade através deste processo de significação compartilhada.

Muitas(os) pensadoras/es do trabalho apontaram as grandes mudanças já ocorridas e que ainda estão ocorrendo no mundo do trabalho, em sua estrutura, dinâmica, e organização espaço-temporal, com uma crescente complexificação, fragmentação, flexibilização e heterogeneização, produzindo assim, a construção de carreiras instáveis e flexíveis (e.g.,

Antunes, 2012; Blustein, 2019; Touraine, 2006). E, essas mudanças no trabalho, afetam a todas/os, mulheres e homens, mas, ainda mais, na construção de carreira das mulheres, como indicaram Bimrose, McMahon e Watson (2015), Duffy, Blustein, Diemer e Autin (2016), e Ibarra e Petriglieri (2016).

Blustein (2015) diz que os desafios que as mulheres enfrentaram e continuam a enfrentar ao equilibrar papéis concorrentes, lidar com forças sociais opressivas e enfrentar o mercado de trabalho com opções constrangedoras, é o modo da experiência para a maioria das pessoas que trabalham em todo o mundo que vivem situações de vulnerabilidade; experiências, estas, marcadas pela interseccionalidade de gênero, raça e classe.

Essa diferença entre homens e mulheres na busca de uma OPC e, também, quanto a própria construção de suas carreiras, foram cada vez mais chamando minha atenção, me incomodando e me desafiando, a ponto de querer estudar essa questão relativa a relações de gênero na OPC como projeto de pesquisa de mestrado.

A desigualdade na construção de trajetórias de trabalho e a diferença nas relações de trabalho entre homens e mulheres já vem sendo muito estudada tanto pela sociologia (e.g., Almeida Neves, 2013; Hirata, 2015; Hirata & Kergoat, 2007; Souza-Lobo, 2015), quanto pela psicologia (e.g., Chies, 2010; Gatrell, 2013; Silva, Amazonas, & Vieira, 2010), como por organizações internacionais (e.g., Abramo, 2010; International Labour Organization, ILO, 2016; Organization for Economic Co-operation and Development, OECD, 2016). Hirata (2015) comenta que a divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos, mais do que isso, é um fator prioritário para a sobrevivência da relação social entre os sexos.

De forma contrária, o campo da OPC tem estudado pouco essa relação entre gênero e carreira, embora, mais recentemente, os estudos no âmbito internacional têm aumentado, sendo David Blustein, Jenny Bimrose e Mary McMahon referências neste tema (Bimrose, 2001; Bimrose et al., 2015). No campo da OPC nacional, a relação entre gênero e carreira é muito pouco estudada. Da recente dissertação de Paiva (2019) sobre publicações científicas sobre gênero em OPC, resalto dois pontos que evidenciam a falta de estudos sobre gênero e carreira. O primeiro ponto é que, como resultado de sua pesquisa, a pesquisadora encontrou que os trabalhos estavam concentrados em sua maioria na área da psicologia, mas também na saúde pública, enfermagem e administração. E o segundo ponto que destaco é que foram encontradas apenas dez produções acadêmicas, seis de doutorado (Agibo, n.d.; Aguilera,

2013; Alves, 2015; Knabem, 2016; Noce, 2008; Shimada, 2015) e quatro de mestrado (Esbrogeo, 2008; Junqueira, 2010; Shimada, 2011; Silva, 2014). Mas, a pesquisadora apontou ainda que, em geral, “os estudos descrevem as diferenças de escolha entre pessoas do sexo feminino e masculino, mas não discutem a construção dos papéis sociais da mulher e do homem numa sociedade que normatiza o que é próprio de cada um deles” (Paiva, 2019, p. 39), ou seja, não discutem gênero.

As teorias tradicionais, como a psicanálise e a estratégia clínica de Rodolfo Bohoslavsky (1977), que embasavam, até então, meus atendimentos, passaram a não fazer mais sentido plenamente. Mais do que isso, essas teorias não dão conta para entender a diferença das narrativas de mulheres e homens, e, também, entre mulheres de classe alta e classe baixa, por exemplo. Diante disto, com base em observações, atendimentos e estudos preliminares, a perspectiva teórica que embasou minha pesquisa foi o construcionismo social, que é uma alternativa teórica contemporânea importante, pois desenvolve concepções e estratégias de intervenção e pesquisa, condizentes com um mundo dinâmico e em constante movimento e que permite enfrentar as questões relativas aos determinantes de gênero nas construções de carreira através de suas concepções marcadas por uma ontologia relacional e tendo como eixo de análise a relação psicossocial (Gergen, 1997; McNamee, 2012; McNamee & Gergen, 1999; Rasesa & Japur, 2005; Ribeiro, 2014, 2017a, 2017b; Ribeiro & Almeida, 2019).

No campo da OPC, o socioconstrucionismo tem sido uma referência importante no século XXI e uma das teorias que estão embasadas nesta perspectiva teórica e que se propõe a discutir as interrelações entre gênero e carreira, é a Psychology of Working Theory (PWT) – Teoria da Psicologia do Trabalho (Blustein, 2013; Duffy et al., 2016). Em um de seus artigos, Blustein (2011) diz que para se criar uma teoria que tenha profundidade e nuance, a cultura, a classe social e o gênero, precisam ser considerados.

Assim, o objetivo da presente pesquisa é contribuir na inclusão do gênero nas análises do campo da OPC buscando responder a seguinte questão básica: Existe alguma especificidade nas demandas de mulheres que procuram OPC?

Entendemos por demanda, a narrativa produzida nas primeiras sessões de um processo de OPC que expressa tudo aquilo que motivou a pessoa a buscar um atendimento com esta especificidade.

O pressuposto inicial do meu trabalho se pauta na constatação de que existem diferenças entre homens e mulheres na busca e construção de suas carreiras, e que precisam ser pesquisadas e *entendidas*, trazendo um novo olhar para OPC.

E o que justifica a minha pesquisa, é o fato de termos um pequeno número de pesquisas sobre gênero e carreira, realizadas no campo da OPC no Brasil (Paiva, 2019), sendo importante estudar estas temáticas na realidade brasileira, pois, se não tivermos nossos próprios estudos, levando em consideração nossa realidade, seremos obrigados a continuar utilizando teorias de outros continentes que são distintas da nossa realidade sociocultural e seguiremos adotando uma perspectiva de compreensão e intervenção, na qual as diferenças de gênero, raça, etnia, sexualidade e classe social não são consideradas.

O multiculturalismo, tal como eu o entendo, é pré-condição de uma relação equilibrada e mutuamente potenciadora entre competência global e a legitimidade local, que constituem os dois atributos de uma política contra-hegemônica de direitos humanos no nosso tempo (Santos, 2003, p. 112).

Assim, para responder à pergunta de pesquisa e atender os objetivos postulados a presente dissertação percorreu a seguinte trajetória.

Em primeiro lugar, a introdução teórica apresentou a perspectiva teórica de base – o construcionismo social que fundamenta toda a lógica narrativa da construção do texto produzido e das análises e discussões nele realizadas. Em seguida, propôs uma discussão que partiu de uma breve análise da heterogeneidade, diversidade e complexidade do mundo social e do trabalho, destacou as relações de gênero como uma dimensão importante da constituição dos mundos do trabalho, e elegeu a carreira como fenômeno de estudo para análise da determinação das relações de gênero nos mundos do trabalho. Depois, apresentou as teorias de carreira e de gênero que fundamentam a dissertação. E, por fim, trouxe uma revisão de literatura sobre as relações de gênero e trabalho, dados secundários das diferenças entre homens e mulheres nas várias dimensões do mundo do trabalho, e como esta questão vem sendo discutida (ou não) no campo da OPC.

As/os principais autoras/es socioconstrucionistas de referência da dissertação foram Gergen (1997), McNamee (2012) e McNamee e Gergen (1999) no contexto internacional, e Rasera e Japur (2005) e Spink (2010) no contexto nacional. E, no campo da articulação da OPC com o construcionismo social, Blustein (2013), Blustein, Schultheiss e Flum (2004), Cohen, Duberley e Mallon (2004), Duffy et al. (2016) e McIlveen e Schultheiss (2012) foram

as/os autoras/es internacionais de referência, e Ribeiro (2011a, 2014, 2017a, 2017b) e Silva (2010) se constituíram nos autores de propostas socioconstrucionistas nacionais emergentes.

Em segundo lugar, o método qualitativo narrativo (Polkinghorne, 1988) levantou as demandas expressas por mulheres que buscaram o SOP-IPUSP para uma OPC nos relatórios da entrevista inicial produzidos pelas/os orientadoras/es responsáveis, visando analisar as especificidades destas demandas geradas em função do fato delas serem mulheres, ou seja, uma análise das determinações de gênero para a construção de suas carreiras.

E, em terceiro lugar, os resultados e conclusões da presente pesquisa foram apresentados e discutidos fundamentados na revisão de literatura e na perspectiva socioconstrucionista.

2. INTRODUÇÃO

Não existe, tampouco, diálogo sem esperança. A esperança está na própria essência da imperfeição dos homens, levando-os a uma eterna busca. Uma tal busca, como já vimos, não se faz no isolamento, mas na comunicação entre os homens - o que é impraticável numa situação de agressão (Paulo Freire, 2019, p. 113-114).

2.1 Socioconstrucionismo

Como já dito na apresentação, a perspectiva teórica que embasou a presente pesquisa foi o socioconstrucionismo, principalmente inspirada nas contribuições de Gergen (1997), McNamee (2012) e McNamee e Gergen (1999) no contexto internacional, e Rasera e Japur (2005) e Spink (2010) no contexto nacional. Internacionalmente, David Blustein é o grande protagonista do campo da OPC de base socioconstrucionista ou construcionista social, enquanto Fabiano Fonseca da Silva e Marcelo Afonso Ribeiro tem sistematizado no Brasil esta perspectiva na OPC. Os três autores fundamentam seus estudos e pesquisas no construcionismo social e foram base para pensar as questões específicas das relações entre gênero, trabalho e construção de carreira (Blustein, 2006, 2011, 2013, 2019; Duffy et al., 2016; Ribeiro, 2009, 2011, 2014, 2017a, 2017b; Ribeiro & Almeida, 2019; Silva, 2010).

O construcionismo social:

Emergiu como uma alternativa aos modelos vigentes nas Ciências Humanas e Sociais, principalmente ao Pós-Positivismo, marcado por uma ontologia realista de busca de verdades objetivas da realidade através da comprovação de hipóteses e da postulação de leis gerais (Ribeiro, 2014, p. 91).

Primeiramente, é importante destacar que a perspectiva socioconstrucionista se funda numa *ontologia relacional*, ou seja, a relação é o foco de compreensão e análise das construções da realidade, entendida como realidades narrativas (McNamee, 2012). Portanto, se faz oportuno ressaltar o conceito e o entendimento do que vem a ser psicossocial, que é o conceito que define a ontologia relacional (Blustein, 2011; Gergen, 1997).

A palavra psicossocial, é resultado de duas palavras, *psico* e *social*, que durante muito tempo e por parte do entendimento de alguns teóricos, era escrita com um hífen para unir as duas palavras, psico-social, numa clara concepção da separação entre a dimensão psicológica e a dimensão social, embora, também, símbolo de sua interdependência, ou seja, o hífen seria, simultaneamente, símbolo da divisão e da indissociabilidade (Mandelbaum, 2012).

A palavra *hífen* (*hyphén*) consta no *Dicionário grego-francês* de Anatole Bailly (origem 1894) como advérbio e como substantivo. O significado do advérbio é “num todo”, “num só corpo”; o significado do substantivo é “traço em forma de arco para marcar a união de duas letras ou de duas partes de uma palavra”. *Hífen* é uma junção da preposição *hypo* (sob) e do numeral neutro *hen* (um). O papel do hífen é, então, o de colocar sob uma unidade, de unir, razão porque em francês se diz *trait d’union* (“traço de união”). Quando, portanto, propõe-se *psico-social*, indica-se a união entre o psíquico individual e o grupo, o coletivo. (Paiva, 2017, p. 25).

Segundo Ribeiro (2017a), o hífen não seria nem o subjetivo, nem o social, mas sim, os dois simultaneamente, concretizados no relacional. A concepção de relação psicossocial, pressupõe um processo de construção contínua e compartilhada, que não é um ajustamento ou uma adaptação de uma pessoa a uma realidade, ou seja, não é o ajustamento ou adaptação de discursos subjetivos e discursos sociais, mas sim, ambos compreendidos num único processo, visto como um elo de continuidade do subjetivo ao social e do social ao subjetivo (Ribeiro, 2017a). Paiva (2017) afirmou que “a dimensão psicossocial é integrar domínios por muito tempo tratados de modos separados na formação profissional - o social do indivíduo, a sociedade da pessoa” (p. 169).

Com esse entendimento do hífen no psicossocial, fica mais fácil o entendimento da perspectiva socioconstrucionista, que foi utilizada por ser uma proposta contemporânea, porém não um modismo, que atende de maneira profícua as demandas atuais de compreensão do mundo social e do trabalho, entre elas, a análise de gênero que é uma construção relacional (Bimrose, 2001; Brah, 2006; Scott, 1995, 2005).

Assim sendo, se justifica a escolha da perspectiva socioconstrucionista para embasamento desta pesquisa, por privilegiar a concepção relacional da leitura da realidade, o que se faz extremamente importante para nosso trabalho investigativo, por levar em conta as diferentes realidades apresentadas através das participantes.

O discurso contextualizado, por sua vez, refere-se ao fato de que a pessoa, suas ações e carreiras, deveriam ser localizadas dentro de um dado contexto histórico, social, econômico. O construcionismo social contribuiria para que as teorias, pesquisas e práticas de carreiras fossem entendidas dentro de um ponto de vista social, político e ideológico (Silva, 2010, p. 53).

Atualmente uma das questões mais importantes para contextualizar as inquietações sobre OPC, é a exploração da conexão entre relacionamentos pessoais e o mundo do trabalho e as carreiras propriamente ditas. Segundo Blustein et al. (2004), a imagem que surge da

literatura existente, metaforicamente falando, é de pessoas que interagem com o trabalho, e que gerenciam decisões relacionadas ao trabalho, mas em um vácuo relacional, sem suporte.

Portanto, a perspectiva socioconstrucionista, é um meio de compreender as complexas interconexões entre relacionamentos e trabalho, fornecendo o conhecimento acadêmico e, ao mesmo tempo, ouvindo e valorizando as experiências das pessoas e as diversas atividades envolvidas na vida profissional de cada um/a.

Quando se pensa em socioconstrucionismo, uma palavra logo se associa à esta perspectiva que é a palavra *construção*.

Construção é uma das palavras-chave na proposta socioconstrucionista e seria definida, em síntese, como o processo de formação, organização e criação de algo, dando-lhe uma estrutura, sendo, ao mesmo tempo, ação, processo e resultado de construir (Ribeiro, 2014, p. 98).

Ainda segundo Ribeiro (2014),

a construção psicossocial seria um processo de ação e significação compartilhada da e na realidade, entendida como realidade relacional e indissociável, por isso psicossocial, bem como o conjunto de significados gerados, orientadores das práticas, das interações e dos discursos em dado contexto sociocultural específico (p. 98).

Da mesma forma que construção é uma palavra chave para o socioconstrucionismo, o termo *coconstrução* também tem seu papel de importância através da ideia da interculturalidade,

O chamado “diálogo intercultural” exige e pressupõe o reconhecimento mútuo de diferentes culturas em um determinado espaço cultural e prontidão para o diálogo através de processos de coconstrução (Silva, Paiva, & Ribeiro, 2016, p. 48).

Apesar de ambos se fundamentarem na lógica de que a realidade é sempre uma interpretação produzida por uma narrativa, o socioconstrucionismo se difere do construtivismo, pois o primeiro parte de uma ontologia relacional e concebe a realidade como construção, e o segundo parte de uma ontologia realista e vê a realidade como representação de algo existente (Ribeiro, 2014).

Blustein et al. (2004) fala da conversão da perspectiva individualista para a perspectiva relacional, ou seja, da pessoa para o espaço compartilhado com as/os outras/os. Esse entendimento é de grande relevância para compreensão do socioconstrucionismo, pois

permite a percepção deste espaço compartilhado, onde o conhecimento, a compreensão e as múltiplas perspectivas são criadas e recriadas.

Um dos fundamentos do construcionismo social é que este assume uma posição crítica em relação ao conhecimento tomado como certo, assim como a forma de entender o mundo e as pessoas. Questiona o ponto de vista de que o conhecimento é baseado em observações objetivas e imparciais, pondo em questão o positivismo e o empirismo tradicional (Blustein et al., 2004).

Outro fundamento do socioconstrucionismo é que o conhecimento é construído entre as pessoas através de interações sociais e relacionamentos, e não através de observação objetiva. Presume ainda que a compreensão do mundo é histórica e culturalmente incorporada, sendo os modos de conhecimentos de uma pessoa, superiores ou mais próximos da verdade do que outras formas alternativas do conhecimento.

Assim também, como outra noção do construcionismo social, o *foco está no processo* e na dinâmica da interação social, e não na estrutura do conhecimento individual ou da verdade objetiva (Blustein et al., 2004).

A abordagem psicossocial construcionista pretende superar modelos de prevenção que focalizam apenas o plano individual. Superar também os modelos que, mesmo ao considerar as “situações de risco” e o “contexto cultural”, acabam por focalizar o indivíduo como unidade biológica-comportamental descontextualizada (Silva, 2010, p. 57).

A definição de identidade, segundo o construcionismo social, pode ser conceituada como construída e reconstruída dentro de relacionamentos e através de múltiplos contextos, portanto, continuamente emergente, reformada e redirecionada através dos relacionamentos sempre mutáveis, construções de linguagem que se baseia no discurso social e culturalmente disponíveis, como os de idade, gênero, educação, status de trabalho e sucesso (Ribeiro, 2014).

Assim, para a questão da OPC que permeia essa pesquisa, estamos nos apoiando também na teoria relacional do trabalho (PWT) de Blustein (2011), a qual é fundamentada pelo socioconstrucionismo.

Portanto, a PWT, teoria construída por Blustein (2013) e colegas (Duffy et al., 2016), “procura definir a importância do trabalho na vida cotidiana, retomando conceitos da Sociologia e da Psicologia Social para repensar as estratégias no campo das políticas públicas em Orientação Profissional” (Silva, 2011, p. 21).

Para Blustein (2013), um dos atributos-chave da PWT é a identificação de três necessidades humanas: necessidade de sobrevivência e poder; necessidade de conexão social; e necessidade de autodeterminação. Em sua teoria relacional do trabalho, Blustein (2011) trabalha sete proposições teóricas sobre relacionamentos e trabalho (p. 9-11).

- Proposição 1 - O trabalho e as relações compartilham considerável espaço psicológico em nossos mundos internos e em nossa experiência de vida, com cada contexto de vida impactando e moldando a/o outra/o.
- Proposição 1a - A vida relacional tem a capacidade de influenciar experiências de trabalho de maneira adaptativa e mal-adaptativa.
- Proposição 1b - A vida de trabalho tem a capacidade de influenciar experiências relacionais de maneira adaptativa e mal-adaptativa.
- Proposição 1c - Relações recursivas existem entre a vida relacional e o trabalho, de modo que cada domínio da experiência de vida se sobrepõe e impacta um no outro.
- Proposição 2 - O processo de internalização, pelo qual as pessoas diferenciam e incorporam temas centrais, padrões e experiências das relações iniciais e contemporâneas, desempenha um papel importante na experiência e na adaptação de uma pessoa ao trabalho.
- Proposição 3 - O trabalho e os relacionamentos ocorrem tanto no mercado quanto nos contextos de cuidado.
- Proposição 4 - O processo de tomar decisões e explorar opções de trabalho e treinamento é facilitado e/ou inibido e influenciado por experiências relacionais.
- Proposição 5 - O conteúdo das decisões baseadas no trabalho é facilitado e/ou inibido pelos relacionamentos, que funcionam como uma fonte de influência na natureza e expressão dos interesses e valores baseados no trabalho, em conjunto com os fatores pessoais de diferença e socialização.
- Proposição 6 - As pessoas obtêm significado de seu trabalho no discurso relacional e em contextos culturais.
- Proposição 7 - A cultura funciona como uma forma de um ambiente de retenção para as pessoas que lidam com os desafios do trabalho.

Como já deixado transparecer através dos conceitos citados acima, Blustein (2011) tem posições bem claras e definidas com relação à interseccionalidade de classe, gênero e raça, ou seja,

Para criar uma teoria que tenha profundidade e nuance, proponho que cultura, classe social e gênero precisam ser considerados explicitamente nesse empreendimento de construção de teorias... além de outras barreiras sociais como status de deficiência/habilidade, idade e orientação sexual (p. 11) .

Blustein (2011), ainda em sua teoria relacional do trabalho, enfatizou a questão das influências culturais e raciais, pois “a cultura tem o potencial de servir como um meio para enquadrar o contexto relacional do trabalho” (p. 11). Nos incentiva às pesquisas para discernir as formas pelas quais diversas culturas influenciam o trabalho, os relacionamentos, e o espaço entre os dois, principalmente focadas nas inter-relações entre gênero, raça e classe social.

Para Blustein (2011), “uma teoria relacional abrangente do trabalho, precisa, portanto, abranger a realidade da estratificação social e econômica e o significado social que é atribuído a essas distinções na riqueza e no privilégio” (p. 12).

A construção social da raça também desempenha um papel importante na compreensão do contexto relacional do trabalho... sendo melhor entendida como uma construção sociocultural que deriva o significado das interações que as pessoas têm com as/os outras/os e com as mensagens e mitos culturais predominantes (Blustein, 2011, p. 12).

E “o impacto de gênero é difícil de desmembrar da cultura, raça, idade e classe social, no entanto acredito que o gênero pode funcionar como um poderoso mediador” (Blustein, 2011, p. 12).

Concluindo, “o pensamento construcionista social coloca a cultura, a história, os movimentos políticos e as circunstâncias sociais na vanguarda dos entendimentos psicológicos” (Blustein et al., 2004, p. 435).

2.2 Mundo contemporâneo

O mundo social e do trabalho sofreu, sofre e ainda sofrerá grandes modificações. Mas, antes de falar de mudanças já ocorridas, se faz necessário saber de que mundo se está falando. Algumas questões se apresentam, como, por exemplo, se existe de fato um único mundo para todas/os, se as condições de vida são as mesmas para todas as pessoas e, também, se as oportunidades de trabalho são as mesmas, enfim, várias questões surgem quando se fala de um mundo social e do trabalho ou de mundos sociais e do trabalho, como iremos chamar ao longo do texto, para enfatizar a pluralidade e heterogeneidade destes mundos.

2.2.1. A Teoria da Psicologia do Trabalho (PWT) de David Blustein

Para compreender essa perspectiva dos mundos sociais e do trabalho, será utilizada como base a Teoria da Psicologia do Trabalho (PWT) de David Blustein (Blustein, 2013;

Duffy et al., 2016), que é o autor que dá sustentação teórica à essa pesquisa através de uma perspectiva socioconstrucionista em seus estudos do trabalho (Blustein, 2011; Blustein et al., 2004), dos mundos do trabalho (Blustein, 2019), de carreira (Blustein, 2011, 2013) e da OPC (Blustein, 2006; Blustein, Kenny, Autin, & Duffy, 2019; Duffy et al., 2016). A opção pelo autor se deu em função da sua perspectiva que permite uma leitura psicossocial baseada nas relações de gênero e classe, e por ser um autor do campo da OPC – eixo da presente pesquisa e campo com o qual se pretende dialogar e fazer avançar os conhecimentos e práticas.

A PWT de Blustein será articulada com os conceitos de globalização e direitos humanos de Boaventura Souza Santos (Santos, 2003; Santos & Paula, 2014), a noção *habitus* de classe de Pierre Bourdieu (1996, 2006), e as novas configurações e dinâmicas dos mundos do trabalho por meio de discussões de Marcelo Ribeiro (Ribeiro, 2014).

Para construção de sua teoria (PWT), David Blustein se utilizou de estudos sobre psicologia vocacional, psicologia multicultural, interseccionalidade e sociologia do trabalho, por querer explicar as experiências de trabalho de todas as pessoas, principalmente, as pessoas em situação de pobreza, marginalizadas, discriminadas e que enfrentam transições desafiadoras (Blustein, 2013; Duffy et al., 2016).

Esses pontos da PWT vão de encontro com essa pesquisa que busca estudar a especificidade das demandas das mulheres por uma OPC, que vai abranger potenciais fatores de opressão, como gênero e classe, por exemplo.

Desde o início do campo dos estudos de carreira, se busca entender a importância e o papel do trabalho na vida das pessoas, e tem sido um ponto importante em várias teorias e por estudiosos diversos como Holland (1973) e Super (1957) até Savickas et al. (2009). Mas, existe um ponto em comum entre estes estudos, que é a valorização dos fatores internos e individuais, em contrapartida, não privilegiando aspectos contextuais e estruturais, não explicando, assim, as experiências de trabalho das pessoas que ocupam posições inferiores na escala social. Essas pessoas seriam as marginalizadas, com base em fatores como raça, etnia, classe social e gênero (Duffy et al., 2016). É importante salientar que Bock (2010) e Ribeiro (2003) já discutiam as questões das determinações de classe social no campo da OPC no contexto nacional, bem como Silva (2010) que buscava uma proposta pioneira da articulação entre raça, classe e gênero, e Ribeiro e Almeida (2019) que preconizaram uma proposta de OPC fundamentada na interseccionalidade de classe, raça e gênero.

Muitas vezes, essas pessoas descritas acima, são obrigadas a fazer transições de trabalho de forma involuntária, e os elementos que determinam essas transições fazem parte do contexto em que vivem. Esses elementos contextuais moldaram a vida destas pessoas, que vivem à margem da sociedade, constringendo-as cada vez mais e, ao mesmo tempo, fazendo que enfrentem um mercado de trabalho totalmente transformador que está sendo reformado por fatores como a globalização, desemprego, subemprego, trabalho precário e o grande desenvolvimento tecnológico que deteriora o mundo do trabalho (Antunes, 2012).

A PWT propõe, portanto, que os fatores socioculturais sejam tratados como primários na compreensão das decisões de carreira e experiências de trabalho de todas as pessoas, independentemente do contexto, mas, em particular, das/os pobres, e da classe-que-vive-do-trabalho (Antunes, 2012) e das populações marginalizadas (Duffy et al., 2016).

2.2.2. Globalização, direitos humanos e campo

É oportuno colocar aqui, para ampliação e melhor entendimento do que vem a ser os mundos sociais e do trabalho e suas transformações, as noções de globalização e de direitos humanos descritas por Boaventura Souza Santos (2009). Digo noções, por serem de grande complexidade e ainda não alcançarem um status de conceitos, mas que serviram para colaborar na ampliação do entendimento da questão proposta.

Santos (2007) apresentou a comparação das linhas cartográficas que demarcavam o Velho e o Novo Mundo na era colonial, como se as linhas ainda subsistissem estruturalmente no pensamento moderno ocidental, perseverando constitutivas as relações políticas e culturais excludentes mantidas no sistema mundial contemporâneo, ou seja, a injustiça social estaria associada a injustiça cognitiva global. Complementa dizendo que o pensamento moderno ocidental, é um pensamento abissal, “consiste num sistema de distinções visíveis e invisíveis, sendo que as invisíveis fundamentam as visíveis” (Santos, 2007, p. 3).

O outro conceito de Santos (2009) que colabora para o entendimento do mundo aqui discutido, é o conceito de globalização, que é “o processo pelo qual determinada condição ou entidade local estende a sua influência a todo o globo e, ao fazê-lo, desenvolve a capacidade de designar como local outra condição social ou entidade rival” (p. 12).

No que diz respeito ao conceito de direitos humanos, Santos (2009) diz que não são universais na sua aplicação, e sim que, “o conceito de Direitos Humanos assenta num bem-conhecido conjunto de pressupostos, todos claramente ocidentais e facilmente distinguíveis de outras concepções de dignidade humana em outras culturas” (p. 12).

Estes conceitos de Santos (2007, 2009) nos ajudam a pensar que o mundo realmente não é o mesmo e um só para todas/os, que existem divisões invisíveis, mas que exercem grandes alterações na condição de vida das pessoas.

Continuando com esse raciocínio, vale agregar o conceito de campo na teoria proposta pelo sociólogo Pierre Bourdieu, que representa um espaço simbólico, no qual lutas dos agentes determinam, validam e legitimam representações. É o poder simbólico e nele se estabelece uma classificação dos signos, do que é adequado, do que pertence ou não a um código de valores (Bourdieu, 2006).

Outro conceito importante e que vai nesta mesma linha de entendimento, é o conceito de *habitus* de classe também da teoria de Bourdieu (1996), sendo um dos conceitos mais conhecidos de suas ideias, e o utiliza para estabelecer a diferença entre conceitos correntes como hábito, costume, praxe, tradição, e vem a ser algo que faz a mediação entre a estrutura social (posição) e a ação (disposição). Pode ser definido como “um sistema de disposições, modos de perceber, de sentir, de fazer, de pensar, que nos levam a agir de determinada forma em uma circunstância dada” (Bourdieu, 2006, p. 33). O *habitus* de classe, constitui a “nossa maneira de perceber, julgar e valorizar o mundo e conforma a nossa forma de agir, corporal e materialmente” (Bourdieu, 2006, p. 33), não designando simplesmente um condicionamento, mas, simultaneamente, uma ação e a teoria desta ação.

Como visto, através destes conceitos, podemos afirmar que o mundo não é único para todas as pessoas, o que nos leva a pensar e estudar as desigualdades, como por exemplo, a diferença entre mulheres e homens, e/ou de classe alta e classe baixa, analisando como as pessoas atuam de acordo com seu *habitus* de classe ou papel de gênero.

Se por um lado, como visto, o mundo não se apresenta de forma igualitária para todas/os, o mundo laboral muito menos, ainda mais com todas as mudanças ocorridas nos últimos tempos, o que só vem acentuar as diferenças enfrentadas pelas mulheres que buscam um emprego ou um trabalho.

2.2.3. Os mundos do trabalho

No encadeamento do raciocínio sobre concepção de mundo e as transformações ocorridas no mundo social e do trabalho, Ribeiro (2017a) versou que as mudanças percebidas no mundo atual foram mais intensas a partir dos anos 1970 no hemisfério norte e a partir dos anos de 1980 no hemisfério sul, inclusive no Brasil. Essas mudanças acabaram por impactar, ainda mais, as relações das pessoas com o trabalho, pois a mudança passou da esfera política das melhorias sociais para a esfera do desenvolvimento econômico, passando, então, de uma relação de dominantes e dominadas/os para uma relação de incluídas/os e excluídas/os dos diversos contextos sociais e culturais.

Pensando mais especificamente no campo do trabalho, essas mudanças se manifestaram na forma de reestruturações profundas nos processos de produção, criando uma acelerada automação industrial assim como a informatização dos procedimentos administrativos. Com isso, também se sucedeu a desregulamentação das relações trabalhistas, que passara a incluir cada vez mais uma grande diversidade de vínculos de trabalho, surgindo assim o trabalho temporário, de tempo parcial, terceirizado, informal, o subemprego, entre outras formas de trabalho. Desta forma, a situação social e do trabalho vem sendo atravessada por um grande processo de flexibilização em todos os níveis do mundo do trabalho (Ribeiro, 2017a), por isso o título da seção ser mundos do trabalho.

Frente a todas essas mudanças ocorridas nos mundos do trabalho, deve-se olhar também para ver como ficou a segurança e estabilidade da/o trabalhadora/or. Com a diminuição de empregos e aumento da informalidade e dos trabalhos autônomos e terceirizados, temos a conseqüente diminuição da proteção social das/os trabalhadoras/es, o que leva parte das/os trabalhadoras/es a viver em situação de vulnerabilidade psicossocial (Ribeiro, 2017a).

Uma diminuição da possibilidade de estabelecer vínculos e redes sociais, não uma fragilidade pessoal, nem institucional, e sim relacional, ou seja, a vulnerabilidade psicossocial seria a resultante de contextos de intersubjetividade, isto é, espaços delimitados (sociais, culturais, laborais, econômicos, simbólicos) de relação, geradores de vulnerabilidade, nos quais as pessoas se encontram em dificuldade de estabelecer vínculos em alguma dimensão significativa da vida, como o trabalho (Ribeiro, 2011b, p. 60-61).

Mas, cabe ressaltar que no Brasil, diferentemente de outros países, sempre houve uma parcela significativa da população sem o vínculo formal de emprego, com ocupações desprotegidas e não reguladas, ou chamadas de informais,

Informalidade é uma questão de ordem estrutural no mercado de trabalho brasileiro, e o desemprego, muitas vezes é evitado pela inserção na economia informal, o que pode ser uma solução para algumas/us e um mascaramento da situação desemprego para outras/os (Ribeiro, 2017b, p. 129).

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (ILO, 2018), 31,9% da população economicamente ativa do Brasil, trabalha na economia informal, e uma grande parte destas/es, não tinha estabilidade de renda e segurança.

A análise desta conjuntura precisa ser levada em consideração principalmente ao se trabalhar com OPC, que teve o início do seu campo, baseado no movimento da justiça social com Frank Parsons (1909/2005), mas que ao longo do tempo, foi se afastando da sua origem política e transformando-se em um campo científico e técnico separado da política e do social (Ribeiro & Fonçatti, 2017). “Trabalhar pela justiça social é também trabalhar no nível epistemológico para ampliar a compreensão do mundo do trabalho e da orientação profissional em outros contextos” (Ribeiro & Fonçatti, 2017, p. 201).

Desta forma, podemos concluir que o mundo contemporâneo está cada vez mais complexo e plural, o trabalho tem se transformado ao longo das última décadas e as determinações de gênero, raça e classe têm se constituído em elementos importantes para a compreensão da vida das pessoas, dentre as quais, a trajetória de trabalho ou carreira é uma de suas dimensões.

A presente pesquisa reconhece a importância da interseccionalidade de classe, raça e gênero, mas elegeu como eixo de análise as relações de gênero e como estas relações sobredeterminam a vida de trabalho e as construções de carreira.

2.3 Carreira

Desde que Everett Hughes (1937), Frank Parsons (1909/2005) e Donald Super (1942, 1957), considerados pioneiros dos estudos da carreira, publicaram suas teorias na primeira metade do século XX, um grande número de estudiosas/os deste conceito tem se dedicado a pesquisar e compreender o que seria uma carreira na contemporaneidade tanto no contexto internacional (e.g., Arthur, 1994; Blustein, 2006, 2011, 2013; Hall, 2002; Savickas, 2002; Savickas et al., 2009; Young, Valach, & Collin, 2002), quanto no contexto nacional (e.g., Dutra, 1996; Ribeiro, 2009, 2014, 2015).

Carreira é oriunda do latim *via carraria*, que significa padrão de um percurso, curso da ação, caminho e tem sido estudado a partir de várias perspectivas disciplinares diferentes, não ficando apenas restrita à uma visão teórica ou de uma disciplina, deixando-a ainda mais complexa. Algumas das áreas que estudam carreira são psicologia, sociologia, antropologia, economia, ciência política, história e geografia. Essa diversidade de abordagens contribui para riqueza e criatividade da disciplina, mas também agrega confusão e sensação de falta de direção (Arnold & Cohen, 2008).

Mas, conforme o conceito foi sendo estudado, o constructo teórico e prático acabou sistematizando duas formas de carreira. A primeira que foi chamada de dimensão objetiva dos planos organizacionais, ou ainda, carreira externa, e visava a progressão das pessoas no interior das empresas. E, a segunda, foi chamada de dimensão subjetiva, ou seja, desenvolvimento e trajetória psicológica das pessoas no mundo do trabalho, conhecida como carreira interna ou desenvolvimento vocacional. Por quase todo século XX, “a carreira se configurou como a sequência predefinida de cargos e funções dentro de uma empresa com o objetivo de estruturar a trajetória de trabalho dos seus funcionários, na chamada carreira organizacional” (Ribeiro, 2014, p. 45).

Antes da década de 1990, as pessoas tendiam a manter uma visão tradicional de carreira como uma escada ascendente a ser escalada no interior de uma hierarquia organizacional até aposentadoria. Mas, nas últimas décadas, as mudanças sociais, políticas e tecnológicas, entre outros fatores, fizeram com que essa representação estruturada de carreiras se alterasse. O *downsizing* e a perda de emprego tornaram-se cada vez mais comuns, assim como a globalização dos negócios, que tornou as carreiras mais globais, aumentando o ritmo

da mudança. Tanto a globalização, quanto os avanços tecnológicos, a reestruturação das organizações e as crises financeiras, todos esses fatores tiveram um impacto significativo no novo contexto das carreiras.

Assim sendo, em função das mudanças ocorridas no mundo do trabalho como, flexibilização, heterogeneização e complexificação, as carreiras também sofreram mudanças, tendo implicações não apenas para as pessoas, incluindo sua identidade pessoal e significado, mas também, para grupos e instituições, e para a própria sociedade.

O mundo do trabalho mudou, sofreu ampliações e novas complexidades, mas ainda carrega antigas características, e a carreira continua sendo entendida como organizacional, mas as novas formas de carreira precisam ser estudadas. Biemann, Zacher e Feldman (2012), Kovalenko e Mortelmans (2014) e Ribeiro (2013, 2015) identificaram, em seus respectivos estudos, três características comuns nos processos atuais de construção da carreira, a saber: estabilidade e continuidade (características da carreira organizacional tradicional), flexibilidade e formas híbridas (características das carreiras flexíveis contemporâneas), além de situações de crise e de transição.

Uma vez que as carreiras deixaram, em grande medida, de ser exatamente como no século passado, ou seja, previsíveis e dadas pela estrutura organizacional, e passaram, em muitos casos, a estar sob a corresponsabilidade com a/o própria/o trabalhadora/or, cabe acrescentar, ainda, para melhor entendimento, o postulado das/os gregas/os sobre a questão da temporalidade, trazido por Pelletier (2001) para nos ajudar a pensar as construções de carreira nos dias atuais.

As/Os gregas/os criaram duas formas para designar o tempo: Chronos e Kairós. De um lado, o tempo pensado de Chronos e, de outro lado, o tempo de agir de Kairós, sendo este, o tempo verdadeiro, o tempo que se vive, o tempo que se age, se produzindo à partir de ocasiões que tem como característica não se repetirem, são momentos únicos, são momentos de dádiva, muitas vezes, ou de grande decisão (Pelletier, 2001). Por um lado, Chronos é o tempo programado, linear, o tempo repetitivo, aquele que faz o dia, que faz a noite, que faz as estações do ano. Um tempo que funda o calendário. Permite ter compromissos, organizar agendas, dividir a semana em trabalho e lazer. E, por outro lado, Kairós significa a ocasião, o acontecimento que vem desprogramar Chronos, colocando Chronos em todos os seus estados.

Se apropriando deste postulado grego do tempo trazido por Pelletier (2001), podemos fazer uma associação parecida em relação às construções de carreira. Assim como Chronos

era o tempo programado, as carreiras também o eram. Enquanto Kairós significava o tempo do fazer, do realizar, podemos pensar nas novas formas de carreira surgidas atualmente onde a/o trabalhadora/or pode determinar o que e quando fazer, ou se vê mergulhada/o nas contingências do devir cotidiano imprevisto e não-programado e tem que lidar com ele (Savickas et al., 2009).

Como exemplo destas novas formas de carreira, podemos citar as várias metáforas de carreira criadas por estudiosos da administração e da psicologia organizacional, entre elas, carreira de Proteu (Hall, 2002), carreira sem fronteiras (Arthur, 1994) e caleidoscópio de carreira (Mainiero & Sullivan, 2005), e ainda, as carreiras advindas dos vários enfoques teóricos, como o sociocognitivismo (Lent, Brown, & Hackett, 2002), a teoria contextualista da ação (Young et al., 2002), o *life design* (Savickas et al., 2009) e a PWT (Duffy et al., 2016).

Considerando essas novas realidades sociais e do trabalho, e conseqüentemente, as novas formas de carreira, faz-se necessário ter como possibilidade de compreensão desta questão, uma abordagem que permita esse entendimento, surgindo a ideia de carreira psicossocial (Blustein, 2011; Ribeiro, 2009, 2014).

Segundo Ribeiro (2009), essa organização espaço-temporal instaura um mundo que não é para ser conhecido, pois não mais seria definido pela repetição e pela ordem, mas sim um mundo para se agir, no qual não é mais possível adaptar-se, mas sim colocar em ação um processo contínuo de construção da relação psicossocial, instaurador de um fio condutor que indica um percurso a ser trilhado (processo) e não um resultado a ser alcançado (produto).

Como o referencial teórico desta pesquisa é o socioconstrucionismo, é relevante que se apresente a definição e o conceito de carreira, nesta perspectiva. Assim, podemos definir carreira como uma coconstrução biográfica ou a narrativa da história de vida com um senso de identidade na relação com outras/os e com os mundos sociais e do trabalho, ou seja, construções narrativas e discursivas das trajetórias de trabalho (Ribeiro, 2014).

Se a carreira é uma coconstrução fundada nos discursos sociais, entendidos como posicionamentos coletivos ou narrativas socialmente compartilhadas que se transformam em referências normativas a serem seguidas ou rejeitadas, as questões relativas às relações de gênero, por exemplo, são determinantes na construção das carreiras. Entretanto, elas são pouco consideradas nos estudos de carreira no campo da OPC, sendo um projeto a se realizar ainda, como apontaram os estudos incipientes de Bimrose (2001), Bimrose, Watson,

McMahon, Haasler, Tomassini e Suzanne (2014), Bimrose et al. (2015), Duffy et al. (2016) e Ibarra e Petriglieri (2016).

Antes de realizarmos uma breve revisão de literatura sobre a relação entre gênero e trabalho, sobre os estudos de construção de carreira com base nas relações de gênero e sobre o que o campo da OPC tem produzido internacional e nacionalmente sobre a temática, apresentaremos a teoria de gênero de base da presente dissertação.

2.4. Gênero

Essa seção é específica sobre gênero, apesar dessa questão perpassar todo trabalho, e visou apresentar a teoria de gênero subjacente à pesquisa. Foram apresentadas autoras e seus conceitos, mas não será feita uma discussão em profundidade sobre abordagens, categorias, momento histórico e posicionamento das autoras, como por exemplo, primeira e segunda onda, teoria pré-colonial, estruturalistas ou pós-estruturalistas, mas antes, buscamos embasar a concepção de gênero da presente pesquisa.

2.4.1. Teoria de gênero de base da pesquisa

Amâncio (2001) ressalta que para melhor entendimento da resistência da psicologia em aceitar o conceito de gênero é necessário voltar aos anos 1960 e recordar de duas grandes transformações sociais que foram grandes marcos desta época, ou seja, o ressurgimento do movimento feminista, após período de desmobilização em função das duas grandes guerras, e também, a chegada das mulheres à profissão da ciência (Amâncio, 2001).

Em meados do século XX, o Movimento Feminista (MF) ressurgiu como um dos movimentos sociais mais importantes da atualidade, desencadeando questionamentos a respeito dos modelos teóricos seguidos por diversas ciências, principalmente as que têm como objeto de estudo as relações sociais: como não poderia deixar de ser, a psicologia é uma delas (Prehn & Hüning, 2005, p. 66).

Foi a adoção da concepção humanista de sujeito (autônomo, responsável, reflexivo e crítico), que permitiu à psicologia aceitar os questionamentos propostos pelo movimento feminista (Prehn & Hüning, 2005).

A psicologia, em tal perspectiva, torna-se o estudo do ser socialmente construído, o produto de discursos histórica e culturalmente contingentes, discursos que trazem consigo uma rede complexa de relações de poder. A pessoa fica como que “encaixada” num sistema histórico, social e político do qual não pode ser retirada e estudada independentemente (Nogueira, 2001, p. 146).

Santos, Carvalho, Amaral, Borges e Mayorga (2016), em sua pesquisa realizada sobre estudos de gênero, feminismo e psicologia social no Brasil, constataram que os estudos sobre gênero têm sido desenvolvidos em diversas áreas das ciências humanas e sociais no Brasil, contribuindo para a consolidação de um campo de pesquisa com grande realce ao longo dos anos, e concluiu que gênero é uma categoria multidimensional que exige especificações quando utilizada como categoria analítica,

Desde suas primeiras manifestações e produções, o feminismo possui um caráter crítico e emancipatório e se construiu a partir de experiências de opressão e discriminação das mulheres e do desejo de relações sociais emancipatórias, livres de dominação, discriminação e exclusão (Santos et al., 2016, p. 590).

Aponta ainda que é a psicologia social, dentro da psicologia, que melhor acolhe a perspectiva de gênero e as feministas.

O conceito de gênero não é uniforme nas variadas perspectivas teóricas, sendo objeto de muito questionamento, debate e disputa, e, a partir de cada concepção teórica sobre gênero, são possíveis novas ações auxiliando tanto na estagnação como no avanço de novas práticas (Tilio, 2014).

Os diversos sentidos do conceito de gênero ao longo da história nas ciências humanas e sociais e, a partir de diversificadas matizes teóricas, não conduzem necessariamente a um aprimoramento ou refinamento deste conceito, mas sim à expansão das possibilidades de compreensão sobre a complexidade das relações sociais e de poder (Tilio, 2014, p. 127).

Tilio (2014) apresenta uma sequência temporal, que estabelece quatro períodos bem definidos, em função das contribuições teóricas sobre gênero: perspectivas biológicas (binarismo - homem/mulher), psicanalíticas/antropológicas (essencialismo biológico),

modernas (construção nas relações de poder) e pós-modernas (performatividade, teorias *queer*).

A partir desta sequência temporal acima, a teoria de gênero escolhida para entendimento e sustentação à essa pesquisa, está dentre as teorias pós-modernas, por aceitar a multiplicidade, a incoerência e o paradoxo, tudo o que os paradigmas positivistas sempre excluíram, sendo assim, um sistema mais amplo de possibilidades, contexto em que o gênero é encarado como passível de versões parciais e paradoxais, construído como um processo e não como uma resposta fixa, sendo teorizado de várias maneiras (Nogueira, 2001).

A referência teórica será a do construcionismo social que, “compartilha de vários pressupostos contidos no paradigma pós-moderno, produzindo reverberações significativas para uma maior compreensão de variados assuntos, entre eles a sexualidade” (Borges, 2014, p. 282).

Ainda, segundo Borges (2014), uma das características do socioconstrucionismo diz respeito ao jeito crítico de pensar seus próprios pressupostos e objetivos.

A escolha do socioconstrucionismo, nesta pesquisa, como teoria para entender questões de gênero, se justifica por dois fatores de extrema relevância. O primeiro fator, se apoia por se querer manter uma coerência teórica, pois todo embasamento teórico desta pesquisa, está calcado no socioconstrucionismo. E, o segundo fator, se justifica por ser, em nossa visão, o que melhor descreve e *entende* as participantes desta pesquisa, através do seu conceito de gênero.

Em Nogueira (2001), encontramos cinco pressupostos fundamentais, apresentados por Gergen (1994), para uma ciência construcionista social, que difere de uma abordagem tradicional positivista da psicologia:

- Posição crítica diante do conhecimento concebido como “verdade”.
- Os termos e as formas pelas quais se consegue compreender o mundo e cada um individualmente são artefatos sociais, produtos de interpelações pessoais, com especificidade histórica e cultural.
- Determinada descrição do mundo ou do self é sustentada ao longo do tempo, não por validade objetiva, mas devido às vicissitudes do processo social.
- O significado da linguagem deriva do seu modo de funcionamento dentro dos padrões de relacionamento.
- Avaliar as formas de discurso existentes é, ao mesmo tempo, avaliar padrões de vida cultural.

O construcionismo social não partilha da ideia de que o sexo é uma forma importante e básica de distinção e diferenciação, mas sim como um princípio de organização social,

estruturante das relações de poder entre os sexos. Portanto, a categoria sexual usada pelas pessoas para dar sentido às suas vidas, deve ser entendida como produto ideológico e não biológico (Nogueira, 2001). “Gênero não é apenas algo que a sociedade impõe aos indivíduos; mulheres e homens, eles próprios fazem o gênero e, ao fazê-lo, eles escolhem certas posições comportamentais e ignoram outras” (Nogueira, 2001, p. 147).

O conceito construcionista social de gênero, permite certa aproximação de resultados empíricos de que mulheres e homens são mais similares que diferentes na maioria dos traços e competências (Nogueira, 2001), mas que apenas parece que se comportam de forma diferente. Isso se justificaria por apesar de terem as mesmas competências, enfrentam diferentes circunstâncias, constrangimentos e expectativas, o que faz com que tomem decisões distintas, pertinentes ao seu próprio repertório de opções.

Pode-se considerar ainda mais um motivo que justifica a escolha do construcionismo social para pensar gênero nesta pesquisa, pois ele “pretende substituir a pesquisa descontextualizada na psicologia social pelo estudo de tudo que é cultural, histórico, social e politicamente localizado” (Nogueira, 2001, p. 149). “O construcionismo social é uma alternativa que permite dirigir a energia feminista para novas e mais válidas formas de pesquisa” (Nogueira, 2001, p.148).

Acrescento ainda que, poderia ser utilizada também, a teoria pós-moderna de gênero da filósofa norte-americana Judith Butler. Mas pensando principalmente nas participantes da pesquisa, estas não estariam tão bem descritas como no socioconstrucionismo, pois não se trata da multiplicidade de sexualidades existentes na contemporaneidade, não sendo necessário portanto, a subversão da identidade da mulher.

Em síntese, a partir de uma perspectiva socioconstrucionista, entendemos gênero como uma construção relacional baseada nos discursos sociais normativos sobre o masculino e feminino, mas que carregam a potência de transcendê-los, criando formas diferenciadas de ser homem e mulher em dado contexto sociocultural, fazendo gênero, portanto.

2.4.2. A importância da compreensão interseccional entre gênero, raça e classe

Levando-se em consideração que essa pesquisa objetiva estudar se existe alguma especificidade na busca das mulheres por OPC, o conceito de interseccionalidade emerge com significativa importância.

Cabe entender primeiramente de qual mulher está se falando. Não existe apenas *uma mulher* como se fosse única, singular, sendo uma igual à todas as outras. Cumpre-se saber quem é essa mulher, por existir a mulher branca e a mulher negra, a mulher branca de classe alta e a mulher branca de classe baixa, a solteira e a casada, a brasileira e a americana, a mulher hétero e a mulher trans, entre outras categorias. E, nesta perspectiva, o conceito de interseccionalidade colabora para seu entendimento.

Hirata (2014), apresenta o conceito de interseccionalidade de Sirma Bilge,

A interseccionalidade remete a uma teoria interdisciplinar que visa apreender a complexidade das identidades e das desigualdades sociais por intermédio de um enfoque integrado. Ela refuta o enclausuramento e a hierarquização dos grandes eixos da diferenciação social que são as categorias de sexo/gênero, classe, raça, etnicidade, idade, deficiência e orientação sexual. O enfoque interseccional vai além do simples reconhecimento da multiplicidade dos sistemas de opressão que opera a partir dessas categorias e postula sua interação na produção e na reprodução das desigualdades sociais (Bilge, 2009, p. 70).

A partir de meados dos anos 1960, houve uma mudança no pensamento sobre a concepção de classes sociais. Não se acreditava mais de numa noção estática e homogênea das classes sociais e determinadas apenas pela ocupação do lugar no processo de produção.

Surgem também na mesma época a emergência dos movimentos culturais como o movimento feminista, o movimento negro, o movimento gay, no cenário político, reclamando espaço e o devido reconhecimento de suas especificidades e direitos, assim como, surgem outras categorias ou marcadores sociais de diferenciação, entre eles, gênero e raça, por exemplo (Sardenberg, 2015).

Foi a partir do *Black Feminism* (Feminismo Negro), nos anos de 1990, que Kimberlé Crenshaw, juíza negra, juntamente com outras pesquisadoras inglesas, norte-americanas, canadenses e alemãs, dentro de uma perspectiva multidisciplinar, começaram a trabalhar a problemática da interseccionalidade, dizendo ser a interseccionalidade “uma proposta para

levar em conta as múltiplas fontes da identidade, embora não tendo a pretensão de propor uma nova teoria globalizante da identidade” (Hirata, 2014, p. 62).

Várias autoras como Heleieth Saffioti, Patricia Collins, Joan Scott, também estudaram a questão da interseccionalidade, e assumem a postura de que as matrizes de opressão como sexismo, racismo, etarismo, lesbo/homofobia, capitalismo, entre outras, não agem independentemente, mas sim, estão imbricadas, sendo que esses elementos se intersectam e recortam uns aos outros, modificando uns aos outros. O que permite dizer que as categorias de gênero, raça e classe, não são categorias autônomas (Sardenberg, 2015).

Várias foram as metáforas usadas pelas estudiosas, para falar da interseccionalidade. Crenshaw (1989/2018) usou a metáfora das avenidas que se cruzam e intercruzam; Patricia Hill Collins conceitua como opressões que se entrelaçam; Heleieth Saffioti fala da simbiose do patriarcado, racismo e capitalismo; Joan Spade e Catherine Valentine falam de um caleidoscópio, como sendo um tubo contendo espelhos e prismas que se combinam e recombinam para produzir imagens e desenhos diferentes a partir da movimentação do tudo, assim como as noções de gênero, raça, classe e etnia seriam os prismas sociais e os espelhos produzindo mosaicos distintos (Sardenberg, 2015).

Segundo Cole (2009): “a interseccionalidade deixa claro que gênero, raça, classe e sexualidade afetam simultaneamente as percepções, experiências e oportunidades de todas/os as/os que vivem em uma sociedade estratificada nessas dimensões” (p. 179).

Várias foram as áreas que estudaram a interseccionalidade, como psicologia e sociologia, assim como, várias foram as autoras estudiosas do assunto, surgindo abordagens e algumas linhas diferentes de raciocínio e posicionamento entre elas. Essa discussão não será apresentada aqui, pois o objetivo é trazer o conceito de interseccionalidade para entender as mulheres da pesquisa, e os fatores de opressão que estão imbricados.

Avtar Brah, que segue a linha construcionista, também pensou a interseccionalidade e destaca os aspectos dinâmicos e relacionais da identidade social, sendo relevante a visão de poder em termos de lutas contínuas e em torno da hegemonia, sendo que a identidade se modifica como resultado da prática articulatória (Piscitelli, 2008).

Voltando à Crenshaw (1989/2018), ela introduziu o conceito de interseccionalidade, na discussão sobre a teoria das diferenças, para explicar a discriminação por qual passavam as mulheres negras no Estado Unidos, alegando que os fatores de discriminação sexista e fatores de discriminação racista, não eram explícitos.

A discriminação, assim como o tráfego de veículos em um cruzamento, pode influir em uma direção ao outra. Se um acidente acontece no cruzamento, ele pode ter sido causado por carros vindos de várias direções e, às vezes, por carros que vêm de todas as direções. De forma semelhante, se uma mulher negra sofreu uma injustiça porque ela está no cruzamento, a injúria cometida contra ela pode resultar da discriminação sexual ou da discriminação racial (Kerner, 2012, p. 55).

Crenshaw (1989/2018) defendeu uma reforma do direito antidiscriminação norte-americano. Ao analisar casos judiciais contra mulheres afroamericanas no mercado de trabalho que não puderam ter seguimento em razão da lógica unidimensional, ou seja, ou gênero ou raça. O caso clássico que ela relata é o da General Motors (GM, 1976) que foi para os tribunais, onde mulheres negras estavam reclamando de discriminação. Outro caso que ela relata, é sobre mulheres negras que eram privadas pelos tribunais de desempenharem a função de representantes do grupo de discriminadas sexualmente. Assim, ela amplia o conceito de interseccionalidade para interseccionalidade estrutural, interseccionalidade política e interseccionalidade nas ciências sociais (Kerner, 2012).

Danièle Kergoat em 2009 fez uma crítica à categoria de interseccionalidade, pela noção geométrica da intersecção, dizendo que “pensar em termos de cartografia nos leva a naturalizar as categorias analíticas” (Hirata, 2014, p. 65). Complementa dizendo que a multiplicidade de categorias mascara as relações sociais (Hirata, 2014). Essa crítica de Kergoat, ao conceito de interseccionalidade, se firma em três pontos centrais:

1) A multiplicidade de pontos de entrada (casta, religião, região, etnia, nação, etc., e não apenas raça, gênero e classe) leva a um perigo de fragmentação das práticas sociais e à dissolução da violência das relações sociais, com o risco de contribuir à sua reprodução;

2) Não é certo que todos esses pontos remetem a relações sociais e, talvez, não seja o caso de colocá-los todos num mesmo plano;

3) As/os teóricas/os da interseccionalidade continuam a raciocinar em termos de categorias e não de relações sociais, privilegiando uma ou outra categoria, como, por exemplo, a nação, a classe, a religião, o sexo, a casta, etc. (Hirata, 2014, p. 65).

A crítica de Kergoat ao conceito de interseccionalidade se pauta no fato de que “tal categoria não parte das relações sociais fundamentais (sexo, classe, raça), em toda sua complexidade e dinâmica” (Hirata, 2014, p. 65). Assim, Kergoat prefere chamar de consubstancialidade e não interseccionalidade, por acreditar que sexo, classe e raça estão imbricados, não havendo hierarquização das formas de opressão (Hirata, 2014).

Em suma, as dimensões de construção social devem sempre serem pensadas em conjunto, mesmo quando há um foco de análise específico, como o caso da análise das relações de gênero na presente pesquisa.

Apresentada a teoria de base sobre relações de gênero que embasou esta dissertação e as questões da interseccionalidade, vejamos, agora, como gênero, trabalho e construção da carreira se inter-relacionam e como o campo de estudos destas inter-relações vem se configurando.

2.5 Gênero, trabalho e construção da carreira

2.5.1. Gênero e trabalho

A questão das mulheres e o trabalho é estudada há bastante tempo, é muito presente nas ciências humanas e, de forma interdisciplinar, mas também, em outras áreas e campos heterogêneos. A mulher é estudada na sociologia, na antropologia, na história social e na ciência política com abordagens que remetem ao marxismo, à psicanálise, ou até a uma proposta da ciência feminista (Souza-Lobo, 2011). As relações de gênero e trabalho ocupam um espaço significativo na literatura das ciências sociais e humanas, e, igualmente, na psicologia.

Entre consideráveis artigos, estudos e pesquisas referentes à gênero e trabalho, nos deparamos com grandes nomes de pesquisadoras nacionais e internacionais como Heleieth Saffioti (*A mulher na sociedade de classe: mito e realidade*, 1967), Nádya Guimarães (*A construção social de trajetórias de mando: determinantes de gênero nos percursos ocupacionais*, 2009), Elizabeth Souza-Lobo (*Experiências de mulheres. Destinos de gênero*, 1989), Arakcy Rodrigues (*Mulher e família entre operários e funcionários públicos: Uma comparação*, 1979), Vera Paiva (*Psicologia na saúde: sociopsicologia ou psicossocial?* 2017), Helena Hirata (*Gênero, classe e raça - Interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais*, 2014), Daniele Kergoat (*Dinâmica e consubstancialidade das relações sociais*, 2010), Nancy Fraser (*O feminismo, o capitalismo e a astúcia da história*, 2009), Joan Scott (*O*

enigma da igualdade, 2005), Avtar Brah (Diferença, diversidade, diferenciação, 2006), entre outras.

O início dos estudos sobre a mulher e o trabalho apontam para a questão preliminar de que as atividades que a mulher exercia em sua casa para manutenção, limpeza e cuidado com as/os filhas/os, não era considerado como “um trabalho”. Muitas vezes, nem a própria mulher reconhecia suas atividades domésticas como trabalho.

Depois de algum tempo, estudos e lutas, é que se passou a abordar o trabalho doméstico, como atividade de trabalho tanto quanto o trabalho profissional, permitindo assim considerar como atividades desenvolvidas na esfera doméstica, e atividades desenvolvidas na esfera profissional, o que gerou o termo “divisão sexual do trabalho” (Hirata & Kergoat, 2007, p. 598).

Pensar o trabalho desta maneira, trouxe novas consequências, não só nas famílias, onde aparece também como lugar de exercício de um trabalho reconhecido posteriormente como trabalho invisível, mas também, modificando a esfera do trabalho assalariado, que era, até então, pensado para o trabalho produtivo e da figura do trabalhador masculino, qualificado e branco (Hirata & Kergoat, 2007).

O trabalho doméstico, como tal, não é mais assim estudado e nem mantém esse único referencial, mas passou a ser considerado como dupla jornada, conciliação de tarefas, e como se fosse apenas um apêndice do trabalho assalariado (Hirata & Kergoat, 2007).

Quando as atividades que a mulher realizava em casa, passam a ser consideradas como trabalho é importante observar dois fatos decorrentes desta situação. Primeiro, a mulher também saí de casa para desenvolver o dito trabalho assalariado. Nos anos 1970, surge a questão das operárias, trazendo três fatores: “mudança na composição da força de trabalho; o desenvolvimento de novas práticas nos movimentos operário e sindical; e emergência dos movimentos populares de mulheres e de uma corrente feminista” (Souza-Lobo, 2011, p. 72). Já nos anos 1980, a força de trabalho na indústria foi marcada por uma dupla mudança; “aumento global da porcentagem de operárias e modificação na distribuição das mulheres pelos diversos ramos industriais” (Souza-Lobo, 2011, p. 72).

Os trabalhos tidos como femininos, inclusive na indústria, sofreram grandes alterações, as mulheres eram numerosas na área têxtil e vestuário, mas aos poucos foram ocupando cargos também na indústria de plástico, química e farmacêutica e na indústria de material elétrico e eletrônico, pois ocorreu um progresso dos ramos que empregavam

mulheres (Souza-Lobo, 2011). Claro que com salários inferiores aos dos homens, mas esse ponto será discutido a seguir. É importante marcar que mulheres de classes baixas sempre tiveram que trabalhar.

O segundo fato ocorrido, se refere ao fato da mulher deixar de cuidar dos afazeres da casa e cuidado com as/os filhas/os, para ter um lugar no mundo do trabalho, mas, ao mesmo tempo, deixar outra mulher tomando conta da sua casa e das/os suas/eus filhas/os. Que por sua vez, também deixa outra mulher, vizinha, mãe, amiga, tomando conta de sua casa e das/os suas/eus filhas/os. Ou ainda, essa mulher leva suas/eus filhas/os para uma creche-escola, onde outras mulheres cuidarão delas/es.

Segundo Hirata (2015),

a divisão sexual do trabalho remete ao conceito ampliado de trabalho, que inclui o trabalho profissional e doméstico, formal e informal, remunerado e não remunerado. Nós postulamos a indissociabilidade entre divisão sexual do trabalho, divisão sexual do saber e divisão sexual do poder (p. 4).

Vários estudos clássicos e atuais em todo o mundo mostraram que o mundo do trabalho é profundamente generificado (Almeida Neves, 2013; Alvesson, 1998; Galvez, Garces, Lleidas, & Renteria, 2015; Kelan, 2010; Martin, 2003, 2006; Silva et al., 2010), que pode ser definido pela distinção entre homens e mulheres forjados nas relações entre elas/es (Hirata, 2015; Scott, 1995), e desafiaram homens e mulheres em relação às suas relações e identidades de trabalho (Bertrand, Pan, & Kamenica, 2013; Chies, 2010; Gatrell, 2013; Gaunt & Scott, 2016; Ibarra & Petriglieri, 2016; Lester, 2008; Segnini, 2012; Silva et al., 2010).

O campo de trabalho tem sido tradicionalmente um espaço no qual as relações de gênero ocorrem produzindo práticas de gênero determinadas por estereótipos de gênero que, por sua vez, criaram a dicotomia entre cuidadora e provedor, trabalho reprodutivo e trabalho produtivo, fazendo com que as “mulheres frequentemente enfrentem expectativas sociais contraditórias em relação ao sucesso na carreira e à maternidade” (Duberley & Carrigan, 2013, p. 5), à medida que constroem suas carreiras e identidades de trabalho.

A articulação entre trabalho reprodutivo e trabalho produtivo forja o mundo do trabalho. Para homens, em geral, o papel sexual principal é de provedor e o papel secundário é de cuidador, enquanto que para as mulheres seria o inverso, o que causa claras dificuldades de estabilidade e ascensão de carreira para as mulheres (Lester, 2008; Martin, 2003; Probert, 2001). A contradição e a tensão marcam as relações das mulheres com o trabalho (Almeida

Neves, 2013). As mulheres precisam constantemente negociar as fronteiras entre o contexto público do trabalho remunerado e o mundo privado da reprodução (Gatrell, 2013). O gerenciamento da balança trabalho-vida ainda é um problema central na vida das mulheres e, muitas vezes, elas acabam abrindo mão de oportunidades de crescimento no trabalho em função dos potenciais conflitos gerados pela conciliação entre trabalho, maternidade e relacionamentos afetivos (Burnett, Gatrell, Cooper, & Sparrow, 2013). Estas questões variam em função do gênero, da classe e da raça.

Rufino, Torres e Zambroni-de-Souza (2019) fizeram uma revisão sistemática e uma metanálise qualitativa da produção científica brasileira em psicologia sobre trabalho e gênero. Constataram que nos estudos analisados, o gênero foi o foco e o trabalho a temática de fundo, ou seja, a psicologia do trabalho, assim como a OPC, tem tratado a temática do gênero como periférica, o que reforça a importância da presente pesquisa.

Os principais achados se organizaram em dois eixos temáticos: “trabalho doméstico como destino e obrigação” e “dupla jornada: condições de trabalho e reflexos na família” (p. 592). Dentre os principais pontos levantados, podemos destacar: (a) a naturalização dos papéis femininos, que se evidencia ao apontar que o cuidado com as/os filhas/os e com as tarefas domésticas devem ser “destinados essencialmente” às mulheres, e que a carreira dos homens costuma ter prioridade sobre a das mulheres, sendo comum que elas assumam carreiras mais flexíveis e permitam que seus companheiros tenham padrões mais tradicionais de carreira; (b) a grande dificuldade das mulheres em conciliar as escolhas de carreira com o trabalho doméstico e, sobretudo, à convivência familiar, o que torna a relação família e trabalho conflituosa, seja no cuidado das/os filhas/os, seja nas relações afetivas conjugais; e (c) a questão do sofrimento gerado pela gestão do tempo marcada pela impossibilidade de cumprir bem tudo aquilo a que parece estar delegado às mulheres. Em suma, “as relações família e trabalho são centrais no entendimento das questões de gênero” (Rufino et al., 2019, p. 593).

2.5.2. Dados da realidade internacional

Helena Hirata (2015), socióloga, é uma grande pesquisadora sobre as relações entre gênero e trabalho. Suas pesquisas envolvem três países: Brasil, Japão e França. Comentou que um:

indício da desigualdade está na segregação horizontal e vertical: as mulheres não têm acesso às mesmas profissões que os homens, estão limitadas a um número restrito de atividades, tanto na França quanto no Brasil e têm poucas perspectivas de promoção, conhecido como teto de vidro (p. 6).

Na França, o Institut National de la Statistique et des Études Économiques (INSEE, 2012), apresentou vários dados de pesquisa no ano de 2012. Com relação à escolarização, aponta que 87% das mulheres e 82% dos homens, na faixa etária de 20-24 anos, possuem diplomas de ensino superior, ensino médio e equivalentes. Porém, 18% dos homens e apenas 13% das mulheres não completaram ensino médio. A mesma pesquisa destaca que a taxa de desemprego feminina era em 2012 ligeiramente mais elevada (10%) que a taxa masculina (9,7%), mas, informa que esse diferencial foi mais importante nos anos anteriores chegando a 4% em 1980 e 1990. A pesquisa mostra ainda que as mulheres são majoritárias no trabalho de tempo parcial e no subemprego, são majoritárias também nos contratos de duração determinada (10,6%), enquanto que os homens apenas 6,5%, e ainda, em situação de subemprego temos um percentual de 5,3% para as mulheres e somente 2,8% para os homens.

Essa pesquisa do INSEE assinala ainda a desigualdade quanto aos salários entre homens e mulheres, cujo percentual não tem variado muito nas últimas décadas, permanecendo em torno de 25% a menos para as mulheres (Hirata, 2015).

Uma pesquisa internacional com foco nas trajetórias de carreira de mulheres idosas de nove países, iniciadas em 2009, objetivou que vozes das mulheres idosas sobre suas experiências em suas vidas profissionais possam estimular o desenvolvimento de teorias, políticas, pesquisas e práticas responsivas às suas necessidades. Essas mesmas mulheres também chamam a atenção para a história de outras mulheres; mulheres que não tem voz, talvez por motivos políticos, econômicos, étnicos ou religiosos (Duarte, 2015).

Suzanne (2015) apresentou vários dados obtidos em pesquisas feitas no mercado de trabalho argentino, onde notou que teve um grande aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho de 1970-1990, e depois, houve certa estabilização deste percentual.

Entre 1970-1980, a participação das mulheres no mercado de trabalho argentino, cresceu de 20% para 33%, sendo que a característica deste grupo de mulheres era: faixa etária de 25-55 anos de idade; casadas; com boa escolaridade e pertencentes a setores econômicos de nível médio e alto. Entre 1977-1980 na região metropolitana de Buenos Aires, as mulheres aumentaram sua participação no mercado de trabalho de 28% para 53%. Em 2010, houve diminuição deste percentual para 51% na região metropolitana, e para 49% no país como um todo. No setor público nacional, no ano de 1977, a ocupação das mulheres era três vezes maior em cargos de gestão, aconselhamento e supervisão.

Suzanne (2015) citou as principais ocupações das mulheres. Em 1970, 91% de todas/os as/os professoras/es de pré-escola e ensino fundamental eram mulheres. Na escola secundária, o percentual de mulheres como educadoras era de 60%. Já no nível universitário, as mulheres ocupavam apenas 20% do total de educadoras/es. Na área da saúde, 86% das enfermeiras obstetras e assistentes sociais eram mulheres. No setor técnico de saúde humana e animal, nutricionistas e oftalmologistas, tem-se um percentual de 67% de mulheres. Apenas 25% de médicas/os, cirurgiãs/ões e dentistas são mulheres. Nos anos 1980, as mulheres eram maioria num pequeno grupo de ocupações e serviços, com 98% de pessoas no serviço doméstico, 83% na enfermagem. Apenas 26% de mulheres trabalhavam na indústria, onde acaba existindo uma segregação vertical e horizontal.

McMahon (2015) destacou que, de 1961-2011, a participação da força de trabalho feminina aumentou de 34% para 59%. Entre 2010-2011, os homens com idade de 20 a 74 anos, tiveram aumento na taxa de participação na força de trabalho em 80%, enquanto as mulheres, com mesma faixa etária, tiveram um aumento de 65%. A taxa de participação na força de trabalho para os homens permaneceu estável em 2001-2002 a 2010-2011, mas aumentou em 5% para mulheres durante esse período, com maior participação de mulheres na faixa etária das consideradas mais velhas. Aponta também que existe uma disparidade salarial, com desvantagem maior a medida que envelhecem, ou seja, 1,3% mais ampla do que era em 1994.

Segundo pesquisa de 2012 (Office for National Statistics), as mulheres no Reino Unido superaram o número de homens, são 32,2 milhões de mulheres para 31 milhões de

homens. Quanto ao envelhecimento, as mulheres chegam em média aos 82 anos de idade contra 76 anos para os homens.

Bimrose (2015) sustentou que persiste uma característica no mercado de trabalho do Reino Unido que é a segregação ocupacional. As mulheres se concentram numa gama muito mais restrita de empregos do que os homens, chamada de segregação horizontal. As mulheres ocupam 77% dos cargos administrativos e de secretaria, 83% em serviços pessoais e 65% em postos de vendas. Além da segregação horizontal, existe também a segregação vertical, a qual está inclusive em grande evidência, pois um estudo sobre a representação das mulheres na política e em cargos de tomada de decisões públicas na Grã-Bretanha, descobriu não apenas que a Grã-Bretanha é um país dirigido em grande parte por homens, mas também que o progresso é dolorosamente lento (Centre for Women and Democracy, 2013). Os postos mais ocupados por mulheres são: 5% das mulheres são editoras de jornais nacionais; 22,3% são membros do Parlamento; 16,7% são diretoras das 100 melhores empresas; 13,6% são judiciárias seniores (juiz de alto tribunal) e apenas 14,2% são vice-reitoras/es universitárias/os.

As disparidades salariais entre homens e mulheres aumentaram em 2011 de 8,3% para 9,6% com mulheres trabalhando a tempo parcial a sofrer uma significativa penalização salarial nos setores privado e público, embora seja ainda mais baixo no setor público. A idade também tem grandes influência nos salários. As mulheres na faixa dos 50 anos ganham quase um quinto a menos do que os homens na mesma idade, sendo, esta, a maior disparidade salarial entre homens e mulheres de qualquer outra faixa etária (Trade Union Congress, 2013). O número de mulheres acima de 50 anos de idade ainda no trabalho teve um aumento de 1,5 milhão desde 1992, o que representa a mudança mais dramática no mercado de trabalho, comparada com qualquer outra faixa etária. Existe ainda, uma forte ligação entre responsabilidade de cuidado e atividade econômica em mulheres de 50-60 anos de idade. Para essas mulheres economicamente inativas, uma em cada cinco tem a responsabilidade de cuidar (Bimrose, 2015).

Duarte (2015) fez uma síntese comparativa dos resultados destas pesquisas, entre os nove países e apontou que há necessidade de reforçar a análise humana da estatística, algumas características do emprego feminino estão escondidas nas estatísticas nacionais e internacionais em particular às relacionadas ao emprego irregular.

Da Austrália, Inglaterra e Alemanha vem a realidade da feminização da força de trabalho, porém, continua a haver profundos desequilíbrios em comparação com os salários recebidos pelos homens, tipos de trabalho e as condições de progresso de carreira. Como exemplo, tem-se as disparidades salariais entre homens e mulheres e a desvantagem identificada para as mulheres na Austrália, 51,2% do total da força de trabalho, as disparidades salariais entre os gêneros para os ganhos semanais é de 21,1% para os trabalhos de tempo integral e de 12% para os trabalhos de meio período. Na Inglaterra, a diferença salarial entre homens e mulheres aumentou de 8,3% para 9,6% em 2011, evidente que para os homens. Na Austrália, apenas um terço de todos os membros do parlamento são mulheres e há uma notável sub-representação de mulheres nos cargos corporativos mais altos. Na Alemanha, mais de 80% da força de trabalho feminina está no setor de serviços, que é caracterizado por salários médios. Assim as mulheres são desfavorecidas em termos de segurança no emprego, salários, status ocupacional, benefícios sociais, desenvolvimento profissional e oportunidades de progresso na carreira.

Duarte (2015) salientou ainda que da Argentina e Portugal vêm a evidência da importância da história sócio-política de um povo e como acaba se refletindo nas histórias de vida de cada pessoa. Cita como exemplo, a força dos regimes ditatoriais que afetou particularmente as mulheres, que hoje tem entre 45-65 anos de idade. A fase terrorista da história da Argentina coincidiu e interferiu na vida universitária das mulheres. Enquanto mais mulheres terminam seus estudos universitários, comparadas aos homens, ainda assim, há uma prevalência de professores do sexo masculino. Em Portugal, até a instalação de um regime democrático, que ocorreu em 1974, as mulheres foram impedidas de escolher carreiras como diplomatas ou magistradas. Nestes dois países, o aumento da força de trabalho feminina é notável, embora ainda permaneçam certas desigualdades. À medida que Portugal apresenta uma das taxas de atividades femininas mais elevadas da União Europeia, nota-se ainda que as mulheres têm mais dificuldade de prosperar em cargos de supervisão ou administração, e cargos mais elevados no serviço público. O mesmo acontece com Austrália, Alemanha, Canadá, Itália e Inglaterra.

Em outro continente, as mulheres da África do Sul, e particularmente, as mulheres negras, são um exemplo de resistência contra a discriminação, a qual não atinge apenas por ser mulher, mas que reflete na sua cor de pele, que tem os empregos mais mal pagos na

África do Sul, enquanto as brancas ganham até quatro vezes mais. Na China, em relação às demissões, as taxas apontam 70%-80% para as mulheres de algumas províncias.

Finalizando esta síntese,

uma carreira também está relacionada a costumes, hábitos e satisfação com um conjunto de necessidades. Mais especificamente, as categorias masculinas e femininas de reconhecimento não descrevem homens e mulheres como se fossem dois grupos naturais, mas definem as características de cada um na função da posição que ocupam na divisão social e sexual do trabalho (veja o exemplo da Alemanha) e em função do seu contexto sócio-histórico (Blustein, 2006). Tanto quanto sabemos, essa divisão no trabalho sempre existiu, mas as concepções do lugar das mulheres no mercado de trabalho variaram no tempo e no espaço (Duarte, 2015, p. 212).

Dados mais recentes da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2018) apontaram a continuidade da discrepância entre homens e mulheres no mercado de trabalho. No ano de 2018, em relação aos homens, a taxa global de participação das mulheres no mercado de trabalho era 26,5% menor (isso significa que, para cada dez homens empregados, apenas seis mulheres estão empregadas), a taxa de desocupação era 0,8 maior, tem duas vezes mais possibilidades de trabalhar na informalidade (42,3% entre as mulheres e 20,2% entre os homens), tem uma renda de cerca de 3/4 do que os homens recebem e tem 1/3 de chance de ocupar cargos de gestão em empresas, que diminui para 1/4, caso tenha filhas/os menores de 6 anos de idade. Em síntese, a OIT (2018) deixou claro que a desigualdade de gênero no trabalho não reduziu significativamente nos últimos 27 anos.

2.5.3. Dados da realidade brasileira

Com todas as transformações ocorridas no mundo do trabalho como, por exemplo, a globalização e a flexibilização, muitas foram as mudanças, principalmente, para as mulheres, ainda mais, quando o mundo do trabalho não foi pensado para mulheres e outras minorias. Segundo Blustein (2015),

o foco na figura dos homens brancos de classe média serviu de base para a maioria das teorias existentes, que contrastavam fortemente com o terreno das mulheres, das pessoas de cor, dos pobres e das classes trabalhadoras - a grande maioria de pessoas ao redor do globo (p. 219).

As mulheres adentraram ao mundo do trabalho, mas ocupam posições hierárquicas e salariais de forma desigual e inferior, se comparada à ocupação dos homens neste mesmo mundo laboral, “a posição das mulheres e dos homens na hierarquia social, em relação à repartição do trabalho doméstico, hierarquia profissional ou representação política, não é a mesma nas sociedades contemporâneas” (Hirata, 2015, p. 7).

Segundo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2014), em função de todas as mudanças ocorridas nos mundos sociais e do trabalho, e de acordo com o acesso das mulheres neste mundo e ainda em relação à configuração das posições que ocupam, percebe-se que as mulheres recebem, em média, 74% do rendimento médio dos homens (Biroli & Miguel, 2015), percentual que se manteve em 2018 (OIT, 2018).

Em 2016, a probabilidade de uma mulher trabalhar foi 26% inferior do que a de um homem, uma melhoria de apenas 1,9% em relação à 1991 (IBGE, 2017), as mulheres ganham menos (74% da renda média dos homens), dispendem mais tempo cuidando de pessoas e/ou com afazeres domésticos (73% de horas a mais que os homens – 18,1 horas semanais para as mulheres e 10,5 horas para os homens), e tem o dobro de ocupação nos trabalhos de tempo parcial (28,2% entre as mulheres e 14,1% entre os homens).

A OIT (2018) ainda apontou que o nível de desemprego entre as mulheres era maior (13,2% entre as mulheres e 9,8% entre os homens), apenas 30% dos cargos de gestão são ocupados por mulheres, índice que diminui se a mulher tem filhas/os menores de 6 anos, sofrendo a chamada “penalização profissional da maternidade”, embora tenham mais escolaridade (mulheres acima de 25 anos com ensino superior são 16,5% contra 13,5% dos homens). A taxa global de participação das mulheres na força de trabalho no Brasil tem índices semelhantes aos mundiais, em geral, 26,5 pontos percentuais menor que a taxa dos homens.

“Apesar dos avanços conquistados e dos compromissos assumidos para continuar progredindo, as perspectivas das mulheres no mundo do trabalho ainda estão longe de ser iguais às dos homens” (OIT, 2018, p. 2).

Concluindo, em relação aos homens, as mulheres têm uma renda inferior, tem mais chance de ficarem desempregadas, tem taxas de participação menores no mercado de trabalho, tem mais presença nos trabalhos informais e pouca presença nos cargos de gestão, se ocupam mais dos trabalhos de cuidado de pessoas e das tarefas domésticas, e são, claramente, afetadas ao se tornarem mães.

Por último, é importante salientar que existe diferença salarial e de posição hierárquica também entre as próprias mulheres, provocada por um outro fator de opressão, como raça e idade, por exemplo. As mulheres brancas e altamente escolarizadas têm acesso às carreiras como medicina, arquitetura, direito e engenharia, até mesmo recebendo menos que os homens nas mesmas carreiras e posições. Mas, em se tratando de mulheres negras, as ocupações são bem diferentes destas. O que parece sobrar para a maioria das mulheres negras é o trabalho doméstico remunerado (Biroli & Miguel, 2015). Por exemplo, as mulheres negras ou pardas dedicam 0,5 horas semanais a mais do que as mulheres brancas com cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos e mulheres acima de 50 anos dedicam 1,1 hora a mais do que mulheres mais jovens. Neste sentido, com relação às diferenças entre mulheres, cabe ressaltar o pensamento de Brah (2006), ao dizer que “a análise das interconexões entre racismo, classe, gênero, sexualidade ou qualquer outro marcador de ‘diferença’ deve levar em conta a posição dos diferentes racismos entre si” (p. 331).

2.5.4. Gênero e construção de carreira: Panorama da OPC

A discussão do campo da OPC no Brasil requer a análise de dois pontos importantes, ambos relacionados a descontextualização de suas teorias e pesquisas: a importação de teorias de contextos sociais e de trabalho muito diversos em relação às realidades brasileiras, e a quase inexistência da inclusão das questões relativas às relações de gênero, raça e classe social. Santos (2003) foi enfático ao afirmar que a possibilidade da emancipação social se dá pelo diálogo intercultural, principalmente para países do hemisfério sul, como é o caso do Brasil, sob o risco de gerar uma produção científica voltada a uma parcela pequena da população ou fazer com o restante da população se adeque aos padrões desta minoria privilegiada, o que pode gerar opressões, como apontado por Ribeiro e Fonçatti (2017).

De acordo com Ribeiro e Fonçatti (2017), o atual panorama da OPC no Brasil ainda apresenta resquícios da influência da importação de teorias, práticas e conceitos vindos de países do Norte Global. Essa importação de teorias gera uma descontextualização entre teoria e prática da OPC no cenário nacional. As teorias e práticas advindas de países desenvolvidos do continente europeu e americano, conhecidos como Norte Global, não se adaptam à

realidade brasileira, pois, partem do princípio, por exemplo, que se trata de OPC para pessoas da classe média e classe alta, para quem fez curso universitário, e, sendo assim uma OPC para trabalhadoras/es que desenvolverão suas vidas em empregos formais, protegidos e com renda para uma vida estável e digna (Ribeiro, Uvaldo, & Silva, 2015).

A realidade das/os trabalhadoras/es brasileiras/os é marcada por trajetórias descontínuas, sem proteção e sem emprego formal, por conta da menor estabilidade econômica, gerando desigualdade socioeconômica, de gênero, e alta taxa de pobreza. Portanto, o trabalho no Brasil, foi e é marcado pela precariedade, informalidade e instabilidade (Antunes, 2012).

Segundo Silva (2010), o tema OPC no Brasil,

ainda não desperta muitos estudos, assim como a questão de gênero. O motivo é que boa parte dos trabalhos e pesquisas no campo da Orientação Profissional dedicam-se a avaliar os aspectos intra-subjetivos, e não as questões sociais mais amplas, que são importantes determinantes dos projetos profissionais. Em levantamento realizado na Revista Brasileira de Orientação Profissional, não foi encontrado nenhum artigo sobre o tema raça ou etnia (Silva, 2010, p. 36).

A afirmação de Silva (2010) pode ser corroborada por algumas evidências.

Em primeiro lugar, realizamos uma revisão de literatura sobre os estudos de carreira do campo da OPC nos bancos de dados Pepsic, Scielo e Lilacs e com os descritores: *mulher e carreira*, *orientação profissional/de carreira e mulher*, e *gênero e orientação profissional/de carreira*. Com os descritores *mulher e orientação profissional/de carreira*, nenhum trabalho foi encontrado. O número de trabalhos encontrado com os descritores *mulher e carreira* foi muito pequeno, apenas nove no Pepsic, mas mesmo assim, artigos como: a mulher e o aleitamento materno; conciliação entre papéis profissionais; dupla carreira; trabalho e maternidade; depressão pós-parto; mulheres soropositivas; carreira de profissionais de informática; e orientação profissional e de carreira com adultos: o caso de pessoas com trajetórias de trabalho precário. Em pesquisa na Scielo, com os mesmos descritores citados acima, o resultado foi ainda menor, apenas dois, mas versando sobre enfermeiras e cuidados com mulheres em situação de aborto, e mulher e a pré-aposentadoria. Em pesquisa na base de dados Lilacs, também com os mesmos descritores, o resultado também se mostrou escasso, apenas dez trabalhos, entre eles: a referência à saúde das lésbicas; a atuação da/o enfermeira/o; aspectos éticos da violência doméstica; aleitamento materno; mulheres e a vacina da

rubéola e um estudo sobre capacitação de adolescentes de 15-18 anos em Campinas na trajetória pré e pós maternidade.

Em segundo lugar, tomamos como referência algumas revisões de literatura da área realizadas nas últimas duas décadas. Abade (2005) aponta a falta de uma leitura psicossocial por parte das pesquisas em OPC, pois, apesar de considerarem a relevância dos fatores sociais nos processos de escolha de carreira, não incluem uma leitura mais integrada, sendo o foco os processos intrasubjetivos, como apontou Silva (2010).

Melo-Silva, Souza Leal e Fracalozzi (2010), Noronha e Ambiel (2006) e Teixeira, Lassance, Silva e Bardagi (2007) analisaram, respectivamente, a produção científica dos congressos brasileiros de orientação profissional (1999-2009), das teses e dissertações em orientação profissional até 2005, e da Revista Brasileira de Orientação Profissional (1997-2006). Das conclusões apresentadas, podemos constatar nenhuma menção às questões de gênero ou da interseccionalidade de gênero, raça e classe, somente poucos trabalhos relacionados a questão de classe com jovens institucionalizadas/os e/ou em situação de desvantagem socioeconômica e desempregadas/os. Todos os artigos apontaram uma tendência em curso de ampliação do campo, principalmente investigando pessoas em situação de vulnerabilidade social e a população adulta.

Paiva (2019), em sua dissertação de mestrado sobre os estudos de gênero, carreira e OPC na Revista Brasileira de Orientação Profissional, encontrou dez artigos, mas, em geral, não focando na discussão das relações de gênero, mas analisando homens e mulheres em suas pesquisas. O mesmo fenômeno apareceu na revisão dos anais dos dois últimos congressos brasileiros de orientação profissional e de carreira, nos quais a análise de gênero é raramente citada, quase inexistente (Lassance & Ambiel, 2018; Lassance, Levenfus, & Melo-Silva, 2015).

Fiorini, Moré e Bardagi (2017) apresentaram, pela primeira vez, uma discussão de forma aprofundada, não somente uma citação ou projeto futuro analisando a relação entre os papéis de gênero no trabalho e as decorrências disto, indicando que duas temáticas têm emergido, de forma ainda incipiente, no campo da OPC: (a) casamento, conjugalidade e carreira da/o jovem adulta/o; e (b) questões de gênero no desenvolvimento de carreira da/o jovem adulta/o.

Portanto, o resultado da busca nos bancos de dados mais importantes, com os descritores mencionados, e análise de revisões de literatura já realizada sobre a produção

científica no campo da OPC, apontam e confirmam a quase inexistência de estudos na área, reforçando a necessidade de estudos sobre mulher e construção de carreira a partir de uma análise baseada nas relações de gênero. Assim sendo, a OPC precisa retomar sua origem, ou seja, estar associada à projetos políticos e sociais, e não apenas associada ao campo técnico e científico, resultando assim, em maior justiça social (Plant & Kjaergard, 2016).

Podemos afirmar, então, que realmente existem pelo menos duas importantes questões a serem investigadas e entendidas no campo da OPC. A primeira, que a OPC ainda guarda o modelo de orientação vindo do Norte Global, que não corresponde à realidade brasileira. E, a segunda, que a OPC não é pensada levando em conta a interseccionalidade, ou seja, fatores como gênero, raça, etnia, idade, assim, não se pensa uma OPC para uma mulher, negra e de classe baixa, por exemplo.

Segundo Saavedra (2013), a partir dos anos 1990, com a intensificação da globalização, da pós-modernidade, surgimento do construcionismo social e psicologia crítica, ocorreram grandes alterações na psicologia, inclusive na psicologia vocacional, surgindo diferentes modos de conceber o sujeito e a sociedade (Saavedra, 2013).

Fica evidente a necessidade de pesquisas sobre gênero e carreira para nortear a OPC, para não se manter o discurso da dualidade e oposição entre mulheres e homens, onde “posiciona a mulher de uma forma muito particular no espaço público (por contraposição ao espaço privado) orientando-a para profissões que reproduzem a sua principal função no espaço privado: a maternidade” (Saavedra, 2013, p. 12). Resulta que o conceito de papéis de vida encontra-se profundamente marcado pelas normas de gênero, conseqüentemente, restam os papéis familiares e domésticos às mulheres, e os papéis profissionais aos homens (Saavedra, 2013).

Uma proposta para a OPC, para dar conta das questões expostas, seria uma OPC intercultural, partindo de um “intercâmbio produtivo com as epistemológicas do Norte e do Sul, e especialmente entre o construcionismo social e as teorias críticas latino-americanas” (Silva et al., 2016, p. 51).

Diante disto, podemos afirmar que analisar as construções de carreira a partir de uma análise das relações de gênero é de suma importância no mundo contemporâneo e uma agenda de pesquisa ainda incipiente no campo da OPC, o que justifica a presente pesquisa como uma contribuição para esta agenda.

2.6. Objetivos

2.6.1. Objetivos gerais

- Identificar se existe alguma especificidade nas demandas de mulheres que procuram auxílio em um processo de orientação profissional e de carreira (OPC).
- Compreender como as relações de gênero sobredeterminam as demandas de mulheres que procuram auxílio em um processo de orientação profissional e de carreira (OPC).

2.6.2. Objetivo específico

- Contribuir na inclusão do gênero nas análises do campo da orientação profissional e de carreira (OPC).

3. MÉTODO

A libertação, por isto, é um parto. É um parto doloroso. O homem que nasce deste parto é um homem novo que só é viável na e pela superação da contradição opressores-oprimidos, que é a libertação de todos (Paulo Freire, 2019, p. 48).

A presente pesquisa utilizou um método qualitativo narrativo (Polkinghorne, 1988) e levantou as demandas expressas por mulheres que buscaram o SOP-IPUSP para uma OPC, na ficha de inscrição e nos relatórios do primeiro atendimento produzidos pelas/os orientadoras/es responsáveis, visando analisar as especificidades destas demandas geradas em função do fato delas serem mulheres, ou seja, uma análise das determinações de gênero para a construção de suas carreiras. Inspirada pelo construcionismo social – perspectiva teórica da presente pesquisa – consideramos as demandas expressas pelas mulheres atendidas no SOP-IPUSP como narrativas singulares que possibilitaram o contato com a forma com que cada uma delas era atravessada pelas relações e discursos sociais por meio de identificação e análise dos sentidos e práticas por elas utilizadas em função das propriedades da narrabilidade, ou seja, pela capacidade de narrar sua história de vida com um senso de identidade e legitimidade psicossocial, como propõem Savickas et al. (2009).

A narrativa é uma singularidade (produções narrativas pessoais, que constroem sentido para sua vida de trabalhar), na qual podemos visualizar a estrutura e a dinâmica social (produções discursivas sociais, que constroem os significados coletivamente compartilhados). O que confere à narrativa singular sua confiabilidade é o fato dela ser construída com base nas articulações e produções coletivas de dado contexto sociocultural que compartilha discursos sociais centrais fundamentados nos significados e práticas comuns (Denzin, 1989).

3.1 Local da pesquisa

A pesquisa foi realizada no SOP-IPUSP que é um serviço universitário criado em 1970 para atender as demandas de estágios práticos para as/os alunas/os do curso de psicologia na área de OPC oferecendo atendimento à comunidade (Silva, 1995). Atua em conjunto com o LABOR, auxiliando pesquisas nesta área e, até 2015, havia atendido aproximadamente 19 mil pessoas em OPC (vide Lehman et al., 2015).

O SOP-IPUSP atende gratuitamente jovens entre 14-18 anos de idade cursando Ensino Médio com interesse em auxílio para a escolha profissional (ingresso na universidade), universitárias/os da própria USP com queixas relativas à formação superior em curso, e adultas/os a partir de 25 anos para refletir e reconstruir suas carreiras. O serviço é procurado

de forma espontânea e voluntária. A equipe do SOP-IPUSP é composta por um docente coordenador e quatro psicólogas/os que auxiliam em todas as ações do serviço. Os atendimentos são realizados por alunas/os de graduação em psicologia e do curso de aperfeiçoamento em OPC, bem como pesquisadoras/es colaboradoras/es do LABOR, geralmente ex-alunas/os do curso de aperfeiçoamento e mestrandas/os e doutorandas/os do Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social do IPUSP, sendo todas/os supervisionadas/os pela equipe do SOP.

Ao chegar ao SOP-IPUSP, todas/os as/os interessadas/os em realizar uma OPC preenchem uma ficha de inscrição com dados sociodemográficos e preenchem e assinam um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) autorizando que seus dados e relatórios elaborados sejam utilizados para fins de pesquisa científica.

Após preenchimento da ficha de inscrição, todas/os são atendidas/os. As/os jovens já participam de uma entrevista inicial para compreensão de suas demandas no mesmo dia e em pequenos grupos, e as/os adultas/os realizam uma entrevista de triagem e, dependendo da demanda e disponibilidade de horário, serão atendidas/os individualmente ou em grupo em data agendada por uma/um das/os alunas/os e/ou pesquisadoras/es do LABOR. Após a entrevista é elaborado um relatório de triagem.

No caso das/os adultas/os, se for atendida/o individualmente, será atendida/o por um/a profissional, por volta de 8 a 10 sessões com uma hora de duração. E, se for atendida/o em grupo, serão 6 sessões de duas horas de duração com uma dupla de profissionais coordenando o grupo. Em geral, é agendada uma entrevista de *follow up* 3 meses após o encerramento do processo de OPC. Todos os atendimentos são registrados em relatórios com formato próprio desenvolvido pelo SOP-IPUSP.

3.2 Participantes

As participantes desta pesquisa são mulheres atendidas no SOP-IPUSP no período de 2012-2017, que estavam na faixa etária de 30-40 anos na data do atendimento, e que tinham ficha de inscrição e relatório de triagem, dos quais seriam extraídos os dados da pesquisa.

3.3 Instrumentos

Os instrumentos utilizados para essa pesquisa foram a ficha de inscrição preenchida pela participante e o relatório da entrevista de triagem, elaborado pela/o profissional que realizou a entrevista. Cabe lembrar que a análise dos resultados, foi realizada a partir dos relatórios elaborados pela/o psicóloga/o que fez a entrevista de triagem.

3.4 Procedimentos

Após a autorização institucional para fazer a pesquisa e o consentimento das participantes, foram selecionadas as fichas de inscrição e os relatórios de triagem relativos às mulheres que preenchiam os critérios de inclusão da pesquisa. Foi realizado um levantamento dos dados sociodemográficos através da ficha de inscrição das participantes e foram lidos os relatórios da entrevista de triagem e identificada a demanda principal por um atendimento em OPC de cada mulher participante, assim como as características desta demanda principal. As demandas foram, então, submetidas à análise temática de conteúdo visando identificar e compreender as especificidades de gênero geradas pelo fato de ser mulher. Entendemos por demanda, a narrativa produzida nas primeiras sessões de um processo de OPC que expressa tudo aquilo que motivou a pessoa a buscar um atendimento com esta especificidade.

3.5 Análise das narrativas

Com base no método qualitativo narrativo (Polkinghorne, 1988), as demandas foram submetidas a uma análise de conteúdo conforme proposto por Bardin (1977), acolhendo sugestões adicionais de Van Langenhove e Harré (1993), através das seguintes etapas:

a) Fase da pré-análise – Leitura flutuante individualizada de cada ficha de inscrição e relatório de triagem para identificação da demanda principal, definida por sentidos pessoais e significados coletivos.

b) Análise vertical – Identificação dos indicadores-chave de cada participante, além de um levantamento de unidades de registro que representavam os indicadores-chave. As unidades de registro são a menor parte do conteúdo expresso por frases ou ideias extraídos das narrativas, e um indicador é entendido como conteúdo que pode resumir os principais elementos de um dado fenômeno psicossocial, como é o caso aqui das demandas por um atendimento em OPC.

c) Análise horizontal – Agrupamento das demandas baseadas em seus conteúdos comuns (unidades de registro e indicadores), resultando na identificação e sistematização de categorias. As demandas foram, então, categorizadas, simultaneamente, por três pesquisadoras/es colaboradoras/es distintas/os, gerando quatro conjuntos de categorias empíricas, ou seja, categorias produzidas a partir das narrativas das participantes. A pesquisadora responsável pela presente investigação sistematizou as categorias buscando sintetizar as quatro categorizações distintas propostas por cada pesquisadora/or colaboradora/or, gerando uma categorização única a ser utilizada para compreensão e análise dos dados da pesquisa. Como recomendam Denzin (1989), Polkinghorne, (1988) e Van Langenhove e Harré (1993), as/os pesquisadoras/es colaboradoras/es atuaram como juízas/es, buscando validar intersubjetivamente a análise qualitativa proposta.

d) Discussão das categorias com base na teoria apresentada na introdução teórica, visando identificar a compreensão das especificidades de gênero geradas pelo fato de ser mulher.

3.6 Cuidados Éticos

Com base na Resolução 466/12 da Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP, 2012), os cuidados éticos começam no preenchimento da ficha de inscrição, onde a participante já preenche e assina o Termo de Compromisso Livre Esclarecido (TCLE). Todos os dados retirados da ficha de inscrição e do relatório da entrevista de triagem, são feitos de modo a preservar a identidade da participante. Nenhuma informação desnecessária à análise e que pudesse constranger uma das participantes foi utilizada.

4. APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

Na verdade, porém, por paradoxal que possa parecer, na resposta dos oprimidos à violência dos opressores é que vamos encontrar o gesto de amor (Paulo Freire, 2019, p. 59).

4.1 Caracterização das participantes

O grupo de participantes ficou, então, formado por 29 mulheres entre 30 e 40 anos de idade, universitárias, metade solteira e metade casada, e com uma renda média de quatro salários mínimos. São trabalhadoras que iniciaram suas carreiras ao longo dos anos 1990 e vivenciaram *in loco* as transformações gradativas do mundo do trabalho, sendo um grupo significativo para analisarmos as possibilidades contemporâneas de construção do projeto e da trajetória de vida de trabalho, conforme se pode verificar na Tabela 1.

Tabela 1

Perfil das participantes

Número de participantes	N = 29
Faixa etária	30-34 anos - 15 (51,72%) 35-40 anos - 14 (48,27%)
Estado Civil	Solteiras - 15 (51,72%) Casadas - 14 (48,27%)
Escolaridade	Ensino Médio - 3 (10,34%) Curso Técnico - 1 (3,45%) Curso Universitário Incompleto - 1 (3,45%) Curso Universitário - 22 (75,86%) Pós-Graduação - 2 (6,89%)
Área de atuação	Apenas 4 atuando na área de formação
Renda mensal	De 1-3 salários mínimos - 8 (27,58%) De 3-5 salários mínimos - 3 (10,34%) De 5-10 salários mínimos - 10 (34,48%) Não informada - 8 (27,58%)
Vínculo de trabalho	Empregadas - 9 (31,03%) Desempregadas - 13 (44,82%) Trabalha informalmente - 2 (6,89%) Carreira autônoma - 1 (3,45%) Presta serviço eventualmente - 1 (3,45%) Licença médica - 1 (3,45%) Não informou - 2 (6,89%)

4.2 Lista das demandas principais manifestas

A seguir, apresentamos a relação das 29 demandas manifestas (P1 a P29) que foram retiradas de cada um dos relatórios de triagem das 29 mulheres participantes selecionadas para essa pesquisa.

P1 - “Deseja tomar as rédeas de sua carreira... Pensar sua carreira, e quais caminhos seguir, porque até hoje ela apenas aceitou o que aparecia.”

P2 - “Sente que está na hora de se encontrar, saber qual rumo dar à sua vida profissional.”

P3 - “Saber qual a melhor área que ela pode seguir dentro da Administração. Saber se Administração é a melhor carreira para ela.”

P4 - “Tentar melhorar sua qualificação, mas não sabe direito como.”

P5 - “Está pensando em voltar para carreira de arquitetura.”

P6 - “Necessidade de definir seu próprio futuro profissional.”

P7 - “Falando sobre sua profissão, encontrar algo que dê mais sentido à vida. Até hoje fiz coisas porque tinha que fazer, não gosto de viver desse jeito.”

P8 - “Busca de informações sobre profissões e as faculdades. Querer mudar de vida e agora que tem filhas/os mais crescidos, pode se dedicar a isso.”

P9 - “Pensa em realizar uma transição de carreira, mas não tem uma ideia formada.”

P10 - Sem demanda manifesta elaborada.

P11 - “Estava precisando muito repensar sua carreira.”

P12 - “Quer mudar de emprego. Diz não saber o que quer fazer. Sabe que não gosta do que faz.”

P13 - “Quer saber qual sua vocação.”

P14 - “Se sente perdida em relação a sua vida profissional.”

P15 - Sem demanda manifesta elaborada.

P16 - “Não suporta mais o trabalho que realiza. Diz estar saturada. Não gosta mais do que faz e está cansada de ter que bater metas mensais sem nenhum reconhecimento. Está cansada da mesmice.”

P17 - “Gosta do que faz, mas gostaria de repensar a sua carreira. Ela não se vê continuando nessa empresa, mas gostaria de achar um modo de melhorar sua situação.”

P18 - “Quer muito voltar a trabalhar e quer ajuda para elaborar um projeto profissional em que ela possa também se dedicar a família.”

P19 - “Tinha planejado continuar trabalhando com sua mãe na empresa em que são sócias, para ter sua/eu filha/o e ter tempo flexível para ser mãe com uma renda, no entanto, ao deixar esse plano da maternidade para mais adiante, diz que não quer ficar trabalhando com a mãe, pois não se sente feliz realizando essa atividade e que só fica nessa situação por causa do dinheiro.”

P20 - “Seguiu carreira na advocacia, mas já está começando a se questionar sobre o papel do direito e de trabalhar com uma rotina de escritório em sua vida. Começaria em período de questionamento e uma crise profissional. Tinha um bom salário, almejando uma posição de destaque.”

P21 - “Voltou para sua área de atuação e atualmente encontra-se em boa posição novamente, porém disse que sente seu trabalho muito rígido, padronizado e com pouca da criatividade que experimentava no teatro.”

P22 - “Está desempregada e veio buscar um novo emprego para ajudar nas contas de casa... está desempregada e pode repensar seu trajeto no trabalho e novas possibilidades de carreira.”

P23 - “Não sabe o que fazer.”

P24 - “Não sabe mais sua identidade. Quer repensar sua vida profissional.”

P25 - “Quer saber sua real vocação e o que gosta de fazer.”

P26 - “Quer migrar de área.”

P27 - “Quero encontrar outra profissão - quero ser feliz.”

P28 - “Não sabe se volta para mercado como funcionária ou se assume carreira como autônoma.”

P29 - “Buscar identidade profissional.”

4.3 Processo de categorização

Escolhemos três juízas/es para elaboração das categorias, sendo um juiz/pesquisador sênior, uma juíza/pesquisadora estudante do mestrado, e uma juíza/pesquisadora estudante do doutorado.

4.3.1. Construção das categorias pelas/os juízas/es

Cada um/a das/os três juízas/es leu as 29 demandas manifestas, e elaborou categorias para classificar as demandas (Anexo 1). Em seguida, cada juiz/a agrupou suas categorias elaboradas em apenas quatro categorias. Posteriormente, comparamos as quatro categorias elaboradas por cada juiz/a, e elegemos as quatro categorias definitivas.

Tabela 2

Processo de categorização realizado por três juízas/es – Agrupamento das categorias

Categorização Juiz 1	Categorização Juíza 2	Categorização Juíza 3	Categoria Resultante Definitiva
Autonomia e escolha/identidade profissional	Autonomia e escolha/identidade profissional	Reflexão sobre a vida profissional	Autonomia e escolha/identidade profissional
Aprimoramento e/ou transição de carreira	Aprimoramento e/ou transição de carreira	Insatisfação com trabalho atual	Aprimoramento e/ou transição de carreira
Sentido do trabalho	Insatisfação profissional/busca de sentido	Dimensão subjetiva do trabalho	Sentido do trabalho
Trabalho e dedicação à família	Trabalho e dedicação à família	Articulação entre trabalho e família	Articulação entre trabalho e família

Dentre todas as categorias elaboradas pelas/os três juízas/es, segundo o processo de categorização das 29 demandas analisadas, elegemos como categorias definitivas, as quatro categorias que melhor representavam as demandas manifestas pelas participantes:

- 1 - Autonomia e escolha/identidade profissional
- 2 - Aprimoramento e/ou transição de carreira
- 3 - Sentido do trabalho
- 4 - Articulação entre trabalho e família

4.3.2. Identificação de cada participante segundo a categoria construída

Tabela 3

Distribuição das participantes por categorias

Categoria	Participantes	Frequência (n)
1) Autonomia e escolha/identidade profissional	P1 P2 P3 P5 P6 P11 P13 P14 P25	9
2) Aprimoramento e/ou transição de carreira	P4 P9 P12 P17 P22 P23 P24 P26 P27 P28	10
3) Sentido do trabalho	P7 P16 P20 P21 P29	5
4) Articulação entre trabalho e família	P8 P18 P19	3
Sem demanda elaborada	P10 P15	2

Podemos perceber que há uma concentração maior de participantes nas categorias autonomia e escolha/identidade profissional e aprimoramento e/ou transição de carreira.

4.4 Apresentação das demandas em relação a três fatores: faixa etária, renda e estado civil

Analizamos a distribuição das categorias a partir de três fatores: faixa etária, renda e estado civil. Merecem destaque: (1) no fator *faixa etária*, as participantes entre 30-34 anos buscam mais o sentido do trabalho (Tabela 4); (2) no fator *renda*, não se encontra diferença significativa entre pessoas de faixa salarial distinta (Tabela 5); e (3) no fator *estado civil*, o fato de ser casada ou solteira apresentou alguma diferença significativa, pois as solteiras não apresentam dilema com relação a articulação entre trabalho e família e buscam aprimoramento da carreira, enquanto as casadas buscam mais sentido no trabalho e enfrentam dilemas com relação a articulação entre trabalho e família (Tabela 6).

Tabela 4

Distribuição das participantes por categorias com base na faixa etária

Categorias	30-34 anos	35-40 anos
1) Autonomia e escolha/identidade profissional	5	4
2) Aprimoramento e/ou transição de carreira	4	6
3) Sentido do trabalho	4	1
4) Articulação entre trabalho e família	1	2

Tabela 5

Distribuição das participantes por categorias com base na renda

Categorias	1-3 s.m.	3-5 s.m.	5-10 s.m.	N. Infor.
1) Autonomia e escolha/identidade profissional	4	1	3	1
2) Aprimoramento e/ou transição de carreira	2	2	2	4
3) Sentido do trabalho	1	0	2	2
4) Articulação entre trabalho e família	1	0	2	0

Tabela 6

Distribuição das participantes por categorias com base no estado civil

Categorias	Solteiras	Casadas
1) Autonomia e escolha/identidade profissional	5	4
2) Aprimoramento e/ou transição de carreira	7	3
3) Sentido do trabalho	1	4
4) Articulação entre trabalho e família	0	3

4.5. Apresentação das demandas por dimensões de análise: classe social, condições de trabalho, saúde mental, faixa etária e gênero

Nesta seção realizamos a apresentação das demandas manifestas na entrevista inicial de forma ampliada, buscando compreender melhor e qualificar o que cada participante apresentava como questões centrais e elementos de sua trajetória e de sua identidade. Identificamos cinco dimensões das narrativas das participantes (classe social, condições de trabalho, saúde mental, faixa etária e gênero) para qualificar as demandas manifestas e destacamos as questões relativas ao gênero – foco da presente pesquisa. Para cada participante, apresentamos a categoria principal definida para sua demanda manifesta, quais destas dimensões foram construídas em suas narrativas e quais foram os conteúdos centrais destas construções, o que significa dizer que nem todas as dimensões estão presentes em todas as participantes e somente indicamos as que foram construídas nas narrativas.

P1 - “Deseja tomar as rédeas de sua carreira... Pensar sua carreira, e quais caminhos seguir, porque até hoje ela apenas aceitou o que aparecia”

Categoria principal – Categoria 1 – Autonomia e escolha/identidade profissional.

Questões de classe social

- Histórico de trabalho por questão financeira.
- Primeira da família a cursar nível superior.

Questões das condições de trabalho

- Trabalhos em linha de produção.

Questões de saúde mental

- Sentimento de inadequação.

Questões de gênero

- Marido realizado na carreira apoia sua carreira.
- Família nunca apoiou sua carreira

P1 tem sua demanda manifesta categorizada como *autonomia e escolha/identidade profissional* (categoria 1) e constrói sua narrativa com base em questões de classe, condições de trabalho, gênero e saúde mental, sendo *falta de apoio da família* e o *apoio do marido* as questões relativas à gênero.

P2 - “Sente que está na hora de se encontrar, saber qual rumo dar à sua vida profissional”

Categoria principal – Categoria 1 – Autonomia e escolha/identidade profissional.

Questões de classe

- Seguidos problemas financeiros a fizeram abandonar seus sonhos de carreira pelo trabalho para retorno financeiro.

Questões de saúde mental

- Insegura e baixa autoestima.

Questões de gênero

- Marido realizado na carreira apoia sua carreira.
- Assumi a responsabilidade pelas tarefas domésticas, e cuidou do irmão do marido para que ele investisse na carreira dele (pós-graduação).
- Família não incentivava sua carreira.

P2 tem sua demanda manifesta categorizada como *autonomia e escolha/identidade profissional* (categoria 1) e constrói sua narrativa com base em questões de classe social, saúde mental e gênero, sendo *falta de apoio da família, apoio do marido, e ser responsável por cuidar* as questões relativas à gênero.

P3 - “Saber qual a melhor área que ela pode seguir dentro da Administração. Saber se Administração é a melhor carreira para ela”

Categoria principal – Categoria 1 – Autonomia e escolha/identidade profissional.

Questões da condição de trabalho

- Histórico de trabalho vinculado a sua área em funções menos qualificadas.

Questões de saúde mental

- Esquizofrenia.

P3 tem sua demanda manifesta categorizada como *autonomia e escolha/identidade profissional* (categoria 1) e constrói sua narrativa com base em questões de condições de trabalho e saúde mental, não apresentando questões relativas à gênero, sendo o preconceito por ser diagnosticada como esquizofrênica seu principal problema.

P4 - “Tentar melhorar sua qualificação, mas não sabe direito como”

Categoria principal – Categoria 2 – Aprimoramento e/ou transição de carreira.

Questões da condição de trabalho

- Trabalhos desqualificados para sua formação.
- Namorado médico boliviano (estrangeiro) que não consegue se firmar trabalhando no Brasil com trajetória de trabalho instável.

P4 tem sua demanda manifesta categorizada como *aprimoramento e/ou transição de carreira* (categoria 2) e constrói sua narrativa com base em questões de condições de trabalho, não apresentando questões relativas à gênero como centrais.

P5 - “Está pensando em voltar para carreira de arquitetura”

Categoria principal – Categoria 1 – Autonomia e escolha/identidade profissional.

Questões de gênero

- Trabalho estável depois do nascimento da/o filha/o (maternidade).
- Cuida do marido doente.
- Abandonou a profissão para cuidar da/o filha/o e do marido.

P5 tem sua demanda manifesta categorizada como *autonomia e escolha/identidade profissional* (categoria 1) e constrói sua narrativa com base em questões de gênero (*maternidade e cuidado com filha/o e marido doente*).

P6 - “Necessidade de definir seu próprio futuro profissional”

Categoria principal – Categoria 1 – Autonomia e escolha/identidade profissional.

Questões de gênero

Formada, mas não exerce, mãe impedia o desenvolvimento de sua carreira.

P6 tem sua demanda manifesta categorizada como *autonomia e escolha/identidade profissional* (categoria 1) e constrói sua narrativa com base em questões de gênero relativas à *falta de apoio da família para sua carreira*.

P7 - “Falando sobre sua profissão, encontrar algo que dê mais sentido à vida. Até hoje fiz coisas porque tinha que fazer, não gosto de viver desse jeito”

Categoria principal – Categoria 3 – Sentido do trabalho.

Questões de classe social

- Histórico de trabalho por questão financeira.
- Formação em ensino médio (baixa qualificação).
- Faz pesquisa das faculdades e valores, mas não sabe como conseguirá pagar.

Questões da condição de trabalho

- “Era muito cansativo, não aguentava mais.”
- Submissão ao trabalho e à organização.
- Atividades sem sentido.
- Sem escolher, apenas aceitou.
- Não gostava do que fazia.
- “Pra que que a gente trabalha?”
- Faz doces para vender (em casa).
- Se sentia subutilizada e tédio.

Questões de saúde mental

- Depressão.
- Não vê sentido em sua vida
- Pensamentos suicidas.
- Afastada do trabalho por motivo de saúde.

Questões da faixa etária

- Menos oportunidades por ser mais velha.
- “Declarou-se velha para outras opções de formação, mas não sabe ao certo.”

Questões de gênero

- Dependente financeiramente do marido.
- Marido apoia sua carreira.
- Cuidados com irmã.
- Não pode compartilhar nas contas da casa.

P7 tem sua demanda manifesta categorizada como *sentido do trabalho* (categoria 3) e constrói sua narrativa com base em questões de classe social, condições de trabalho, saúde mental, faixa etária e gênero, sendo *dependência financeira do marido*, *apoio do marido*, e *ser responsável por cuidar de parentes* as questões relativas à gênero.

P8 - “Busca de informações sobre profissões e as faculdades. Querer mudar de vida e agora que tem filhas/os mais crescidos, pode se dedicar a isso”

Categoria principal – Categoria 4 – Articulação entre trabalho e família

Questões de classe social

- Histórico de trabalho por questão financeira.
- Formação em ensino médio (baixa qualificação).
- Sempre quis fazer faculdade.
- Queria entrar na USP, é de graça.

Questões da condição de trabalho

- Sobrecarga de trabalho “as pessoas me sugam.”
- Trabalhos com baixa qualificação.

Questões de gênero

- Histórico de responsável pelas tarefas domésticas sem apoio do marido.
- Somente pode pensar na carreira depois de criar as/os filhas/os.
- Brigas com marido ciumento.

P8 tem sua demanda manifesta categorizada como *articulação entre trabalho e família* (categoria 4) e constrói sua narrativa com base em questões de classe social, condições de trabalho e gênero, sendo a *falta de apoio do marido* e a *obrigação de cuidar - responsável pelas tarefas domésticas e criação dos filhas/os* - as questões relativas à gênero.

P9 - “Pensa em realizar uma transição de carreira, mas não tem uma ideia formada”

Categoria principal – Categoria 2 – Aprimoramento e/ou transição de carreira.

Questões da condição de trabalho

- Insatisfação com o trabalho cansativo.
- Se sente insatisfeita pela rotina e condições do trabalho atual.

Questões de saúde mental

- Falta de entusiasmo.

Questões de gênero

- Família não incentivava sua carreira por ela ser mulher.
- Família machista - diz não ter tido as mesmas chances dos irmãos.
- Antigo namorado apoiou sua carreira.
- Ex-marido travou sua carreira.
- Relacionamento atrapalha a carreira (Sente que agora é o momento de olhar sua vida profissional com mais atenção, está com vida pessoal mais organizada).

P9 tem sua demanda manifesta categorizada como *aprimoramento e/ou transição de carreira* (categoria 2) e constrói sua narrativa com base em questões de condições de trabalho,

saúde mental e gênero, sendo *falta de apoio da família, falta de apoio do marido, e relacionamento atrapalhando a carreira* as questões relativas à gênero.

P10 - Sem demanda manifesta elaborada

Questões de gênero

- Nunca lhe faltou trabalho.
- Sempre ganhou razoavelmente bem.
- Desde que se casou, ela tinha a maior fonte de renda, mas depois que engravidou do primeira/o filha/o as coisas mudaram.
- Recebeu proposta para trabalhar com salário razoável, “tudo estava dando certo” quando engravidou novamente.
- Ficou preocupada com reação do chefe, que poderia considerar que foi intencional. Esse trabalho foi se tornando insustentável dentro de um ano, viagens internacionais além das nacionais, fora as viagens que recusou.
- Estava insatisfeita por ficar distante das crianças e por considerar que não era remunerada como deveria.
- Marido sem renda fixa.
- Preocupada, ao mesmo tempo que precisa ganhar dinheiro para sustentar a casa ela não gostaria de voltar ao ritmo de trabalho de antes.

P10 tem não sua demanda manifesta categorizada e constrói sua narrativa com base em questões de gênero relativas à *falta de apoio do marido, a obrigação de cuidar - responsável pelas tarefas domésticas e criação dos filhas/os -*, e a *dinâmica organizacional em relação à gravidez*.

P11 - “Estava precisando muito repensar sua carreira”

Categoria principal – Categoria 1 – Autonomia e escolha/identidade profissional.

Questões de classe social

- Necessidade de articulação formação e trabalho (Está disposta a fazer uma nova faculdade se assim decidir, mas tem que planejar um trabalho e sua formação em paralelo, pois o lado financeiro é bem importante e necessária para ela).

Questões de gênero

- Mudou para X, porque marido recebeu proposta de trabalho pela empresa dele e, então, ela resolveu abrir empresa de cosméticos lá.

P11 tem sua demanda manifesta categorizada como *autonomia e escolha/identidade profissional* (categoria 1) e constrói sua narrativa com base em questões de classe social e gênero, sendo *o papel de profissão esposa* a principal questão relativa à gênero.

P12 - “Quer mudar de emprego. Diz não saber o que quer fazer. Sabe que não gosta do que faz”

Categoria principal – Categoria 2 – Aprimoramento e/ou transição de carreira

Questões de classe social

- Nunca planejou carreira.
- Necessidade financeira em primeiro lugar.
- Sem escolhas.

Questões de saúde mental

- Episódio de depressão gerado por insatisfação no trabalho.

Questões de gênero

- Gravidez interrompeu sua carreira.
- Sem modelo de felicidade.
- Sem escolhas.

P12 tem sua demanda manifesta categorizada como *aprimoramento e/ou transição de carreira* (categoria 2) e constrói sua narrativa com base em questões de classe social, saúde mental e gênero, sendo a *obrigação de cuidar - responsável pelas tarefas domésticas e criação dos filhas/os* - as questões relativas à gênero.

P13 - “Quer saber qual sua vocação”

Categoria principal – Categoria 1 – Autonomia e escolha/identidade profissional.

Questões de classe social

- Histórico de trabalho por questão financeira.
- Formação em Ensino Médio (baixa qualificação).
- Exigência de curso superior no seu emprego atual.

Questões de gênero

- Casamento e filhas/os como projeto.
- Família não incentiva sua carreira.

P13 tem sua demanda manifesta categorizada como *autonomia e escolha/identidade profissional* (categoria 1) e constrói sua narrativa com base em questões de classe social e gênero, sendo *falta de apoio da família, e casamento, filhas/os e carreira como eixos do projeto de vida em ordem de importância*, as questões relativas à gênero.

P14 - “Se sente perdida em relação a sua vida profissional”

Categoria principal – Categoria 1 – Autonomia e escolha/identidade profissional.

Questões da condição de trabalho

- Insatisfação com o trabalho cansativo.
- Pressão no trabalho.

Questões de saúde mental

- Quadro depressivo.
- Não consegue realizar mais entrevista de emprego (ansiedade).

Questões de gênero

- Casamento e filhas/os como projeto principais.
- Problemas de relacionamento com marido.

P14 tem sua demanda manifesta categorizada como *autonomia e escolha/identidade profissional* (categoria 1) e constrói sua narrativa com base em questões de condições de trabalho, saúde mental e gênero, sendo *casamento e filhas/os e carreira como eixos do projeto de vida em ordem de importância* a principal questão relativa à gênero.

P15 - Sem demanda manifesta elaborada*Questões da condição de trabalho*

- Insatisfação com o trabalho cansativo.
- Ambiente de trabalho ruim.
- Com o trabalho tinha renda financeira, mas não ética.

Questões de saúde mental

- Ansiedade generalizada / estresse laboral.
- Licença médica por estresse no trabalho.

Questões de gênero

- Família não incentivava sua carreira (“Fez um ano de comunicação, mas desistiu pela influência do pai, que falou que ela deveria ir e trabalhar em um banco porque esse era um trabalho real. Pai entreviu, e começou a trabalhar no banco aos 18 anos”).

- Maturidade na carreira permitiria mais autonomia (O trabalho atual coloca para ela o desafio de escolher uma profissão de forma um pouco mais livre, tendo alcançado liberdade financeira e sentindo-se menos comprometida com a palavra do pai).

P15 não tem uma demanda manifesta categorizada e constrói sua narrativa com base em questões de condições de trabalho, saúde mental e gênero, sendo a *falta de apoio da família e a maturidade na carreira permitindo mais autonomia* as questões relativas à gênero.

P16 - “Não suporta mais o trabalho que realiza. Diz estar saturada. Não gosta mais do que faz e está cansada de ter que bater metas mensais sem nenhum reconhecimento. Está cansada da mesmice”

Categoria principal – Categoria 3 – Sentido do trabalho

Questões da condição de trabalho

- Insatisfação com o trabalho cansativo.

Questões de saúde mental

- Faz psicoterapia, vai começar tratamento para infertilidade.

Questões de gênero

- Filhas/os como projeto central.

- Relacionamento difícil com marido.

P16 tem sua demanda manifesta categorizada como *sentido do trabalho* (categoria 3) e constrói sua narrativa com base em questões de condições de trabalho, saúde mental e gênero, sendo *filhas/os como eixo do projeto de vida* a principal questão relativa à gênero.

P17 - “Gosta do que faz, mas gostaria de repensar a sua carreira. Ela não se vê continuando nessa empresa, mas gostaria de achar um modo de melhorar sua situação”

Categoria principal – Categoria 2 – Aprimoramento e/ou transição de carreira

Questões de gênero

- Projetos adiados para se dedicar ao cuidado (Por conta da gravidez e do trabalho, adiou a entrada na faculdade que desejava fazer).

P17 tem sua demanda manifesta categorizada como *aprimoramento e/ou transição de carreira* (categoria 2) e constrói sua narrativa com base em questões de gênero relativas principalmente a *cuidar (criação dos filhas/os)*.

P18 - “Quer muito voltar a trabalhar e quer ajuda para elaborar um projeto profissional em que ela possa também se dedicar a família”

Categoria principal – Categoria 4 – Articulação entre trabalho e família

Questões de gênero

- Investimento na carreira solteira e ruptura com o investimento na carreira quando teve filhas/os (Quando filha/o estava com 2 anos de idade resolveu sair do emprego para poder dedicar-se mais a sua família).

- Marido realizado na carreira, apoia sua carreira.

- Dependente financeiramente do marido (não gosta de ter que depender do dinheiro dele para poder comprar as coisas para si).

- Necessidade de conciliar vida familiar e carreira – busca de projetos alternativos (Numa tentativa de conciliar vida familiar com as exigências do mercado de trabalho, pensa em trabalhar com projetos sociais, contudo ficou claro na entrevista que o que quer realmente é voltar para o mundo corporativo).

P18 tem sua demanda manifesta categorizada como *articulação entre trabalho e família* (categoria 4) e constrói sua narrativa com base em questões de gênero relativas à *necessidade de conciliar vida familiar e carreira* que a faz investir menos na carreira e não fazer o que gosta, mas o que seria mais adequado para atingir tal fim.

P19 - “Tinha planejado continuar trabalhando com sua mãe na empresa em que são sócias, para ter sua/eu filha/o e ter tempo flexível para ser mãe com uma renda, no entanto, ao deixar esse plano da maternidade para mais adiante, diz que não quer ficar trabalhando com a mãe, pois não se sente feliz realizando essa atividade e que só fica nessa situação por causa do dinheiro”

Categoria principal – Categoria 4 – Articulação entre trabalho e família

Questões de classe social

- Histórico de trabalho por questão financeira.

Questões de gênero

- Filhas/os e carreira como projeto central.

P19 tem sua demanda manifesta categorizada como *articulação entre trabalho e família* (categoria 4) e constrói sua narrativa com base em questões de gênero relativas à *necessidade de conciliar vida familiar e carreira, focando na necessidade financeira como critério principal para decidir suas escolhas de carreira.*

P20 - “Seguiu carreira na advocacia, mas já está começando a se questionar sobre o papel do Direito e de trabalhar com uma rotina de escritório em sua vida. Começaria em período de questionamento e uma crise profissional. Tinha um bom salário, almejado uma posição de destaque”

Categoria principal – Categoria 3 – Sentido do trabalho

Questões da condição de trabalho

- Insatisfação com o trabalho, cansativo.

- Vergonha por abandonar carreira.

Questões de gênero

- Marido realizado na carreira, apoia sua carreira.

P20 tem sua demanda manifesta categorizada como *sentido do trabalho* (categoria 3) e constrói sua narrativa com base em questões de classe social e gênero, sendo o *apoio do marido* a principal questão relativa à gênero.

P21 - “Voltou para sua área de atuação e atualmente encontra-se em boa posição novamente, porém disse que sente seu trabalho muito rígido, padronizado e com pouca da criatividade que experimentava no teatro”

Categoria principal – Categoria 3 – Sentido do trabalho

Questões de classe social

- Necessidade de articulação formação e trabalho.

Questões da condição de trabalho

- Saturação das atividades do trabalho.

Questões de gênero

- Marido realizado na carreira apoia sua carreira.

- Família não incentivava sua carreira.

- Aceitou sociedade com namorado.

- Cuidados com pai que adoeceu.

- Cuidado com irmã.

P21 tem sua demanda manifesta categorizada como *sentido do trabalho* (categoria 3) e constrói sua narrativa com base em questões de classe social, condições de trabalho e gênero, sendo a *falta de apoio da família, apoio do marido e obrigação de cuidar* as questões relativas à gênero.

P22 - “Está desempregada e veio buscar um novo emprego para ajudar nas contas de casa... está desempregada e pode repensar seu trajeto no trabalho e novas possibilidades de carreira”

Categoria principal – Categoria 2 – Aprimoramento e/ou transição de carreira

Questões de classe social

- Histórico de trabalho por questão financeira.

- Desenvolvimento da carreira via curso.

Questões de gênero

- Relacionamento afetivo atrapalha a carreira (relacionamento com marido é um pouco conturbado).

- Adiar curso que deseja fazer para criar filhas/os.

P22 tem sua demanda manifesta categorizada como *aprimoramento e/ou transição de carreira* (categoria 2) e constrói sua narrativa com base em questões de classe social e gênero, sendo *maternidade e relacionamento afetivo* as questões relativas à gênero.

P23 - “Não sabe o que fazer”

Categoria principal – Categoria 2 – Aprimoramento e/ou transição de carreira

Questões da condição de trabalho

- Pagamento atrasado (escolas).

Questões de gênero

- Abandonou a profissão para cuidar do pai doente.

- Histórico de desistências de cursos e trabalhos.

- Histórico de trabalho instável.

- Produz X para ganhar dinheiro.

P23 tem sua demanda manifesta categorizada como *aprimoramento e/ou transição de carreira* (categoria) e constrói sua narrativa com base em questões de condições de trabalho e gênero, sendo *cuidados com a família* a principal questão relativa à gênero.

P24 - “Não sabe mais sua identidade. Quer repensar sua vida profissional”

Categoria principal – Categoria 2 – Aprimoramento e/ou transição de carreira

Questão de classe social

Necessidade de articulação formação e trabalho.

Questões da condição de trabalho

- Histórico de trabalho estável, mas em crise (não quer fazer o que já fez).

Questões da faixa etária

- Não sabe se conseguiria passar agora no vestibular e cursar mais 5 anos.

P24 tem sua demanda manifesta categorizada como *aprimoramento e/ou transição de carreira* (categoria 2) e constrói sua narrativa com base em questões de classe social, condições de trabalho e faixa etária, não apresentando questões relativas à gênero de forma destacada.

P25 - “Quer saber sua real vocação e o que gosta de fazer”

Categoria principal – Categoria 1 – Autonomia e escolha/identidade profissional

Questões de classe social

- Histórico de trabalho por questão financeira.
- Formação superior com bolsa.

Questões da condição de trabalho

- Histórico de trabalho instável e sempre em crise (nunca soube o que quer fazer).

P25 tem sua demanda manifesta categorizada como *autonomia e escolha/identidade profissional* (categoria 1) e constrói sua narrativa com base em questões de classe social e condições de trabalho, não apresentando questões relativas à gênero de forma destacada.

P26 - “Quer migrar de área”

Categoria principal – Categoria 2 – Aprimoramento e/ou transição de carreira

Questões de classe social

- Histórico de trabalho instável.

Questões de gênero

- Cuida da mãe doente.

P26 tem sua demanda manifesta categorizada como *aprimoramento e/ou transição de carreira* (categoria) e constrói sua narrativa com base em questões de classe social e gênero. sendo *cuidados com a família* a principal questão relativa à gênero.

P27 - “Quero encontrar outra profissão - quero ser feliz”

Categoria principal – Categoria 2 – Aprimoramento e/ou transição de carreira

Questões de gênero

- Histórico de trabalho na educação interrompido para acompanhar a carreira do namorado.

- Sem opções de carreira depois do rompimento com o namorado.

P27 tem sua demanda manifesta categorizada como *aprimoramento e/ou transição de carreira* (categoria 2) e constrói sua narrativa com base em questões de gênero relativas à *carreira interrompida para acompanhar a carreira do namorado*.

P28 - “Não sabe se volta para mercado como funcionária ou se assume carreira como autônoma”

Categoria principal – Categoria 2 - Aprimoramento e/ou transição de carreira

Questões da classe social

- Histórico de trabalho instável.

P28 tem sua demanda manifesta categorizada como *aprimoramento e/ou transição de carreira* (categoria 2) e constrói sua narrativa com base em questões de classe social, não apresentando questões relativas à gênero de forma destacada.

P29 - “Buscar identidade profissional”

Categoria principal – Categoria 3 – Sentido do trabalho

Questões de classe social

- Necessidade de retorno financeiro.

Questões de saúde mental

- Adoecimento pelo trabalho.

Questões de gênero

- Marido realizado na carreira, apoia sua carreira.

P29 tem sua demanda manifesta categorizada como *sentido do trabalho* (categoria 3) e constrói sua narrativa com base em questões de classe social, saúde mental e gênero, sendo o *apoio do marido* a principal questão relativa à gênero.

4.6 Apresentação das especificações de gênero por categoria das demandas manifestas

Nesta seção rerepresentaremos cada categoria com as principais questões relativas à gênero que foram construídas pelas narrativas das participantes, salientando que algumas questões atravessam várias categorias.

4.6.1. Autonomia e escolha/identidade profissional

- Falta de apoio da família.
- Falta de apoio do marido.
- Apoio do marido.
- Cuidar (criação das/os filhas/os, tarefas domésticas e cuidar de familiares doentes).
- Profissão – esposa.
- Casamento e filhas/os como projeto de vida.
- Maturidade na carreira permitiria mais autonomia.
- Falta de incentivo aos estudos.

4.6.2. Aprimoramento e/ou transição de carreira

- Falta de apoio da família.
- Carreira interrompida para acompanhar carreira do marido.
- Cuidar - criação dos filhas/os a impede de desenvolver sua carreira.
- Maternidade e questão financeira.
- Relacionamento afetivo atrapalha a carreira.

4.6.3. Sentido do trabalho

- Dependência financeira do marido.
- Marido apoia sua carreira.
- Cuidados com irmã.
- Não pode compartilhar nos custos da casa.
- Filhas/os como projeto central.
- Relacionamento difícil com marido.
- Marido realizado na carreira, apoia sua carreira.
- Família não incentivava sua carreira.
- Aceitou sociedade com namorado (franquia).
- Cuidado com pai que adoeceu.
- Cuidado com irmão.

4.6.4. Articulação entre trabalho e família

- Histórico de responsabilidades pelas tarefas domésticas sem apoio do marido.
- Somente pode pensar na carreira depois de criar as/os filhas/os.
- Brigas com marido ciumento.
- Investimento na carreira de solteira, e ruptura com investimentos na carreira quando teve filhas/os.
- Marido realizado na carreira, apoia sua carreira.
- Dependente financeira do marido (não gosta de ter que depender do dinheiro dele para comprar coisas para si).
- Necessidade de conciliar vida familiar e carreira - busca por projetos alternativos.
- Filhas/os e carreira como projeto central.

4.7 Identificação dos apoios e obstáculos à carreira com base nas especificidades de gênero expressas nas demandas manifestas

Nesta seção, fizemos uma síntese das especificidades de gênero expressas nas demandas manifestas e dividimos em dois grandes grupos: apoios e obstáculos à carreira, conforme pode ser visto na Tabela 7.

Tabela 7

Apoios e obstáculos à construção da carreira com base nas especificidades de gênero expressas nas demandas manifestas

Apoios à construção da carreira	Obstáculos à construção da carreira
Relacionamento afetivo (apoio do marido)	Família de origem (falta de apoio da família nas questões de trabalho por ser mulher)
Suporte familiar (apoio das/os filhas/os e familiares (e.g., poder voltar para casa dos pais quando desempregada)	Cuidar (obrigação pela criação das/os filhas/os, tarefas domésticas e cuidar das/os familiares doentes a impede de desenvolver carreira)
Carreira consolidada (maturidade na carreira permitiria mais autonomia)	Relacionamento afetivo (falta de apoio do marido, profissão esposa, carreira do marido é mais importante)
	Questão financeira (dependente financeiramente do marido)
	Hierarquia no projeto de vida (filhas/os, casamento, carreira)
	Estado Civil - Solteira versus casada (investimento na carreira solteira e ruptura com o investimento na carreira quando casa e tem filhas/os e necessidade de conciliar vida familiar e carreira, a faz investir menos na carreira e não fazer o que gosta)

5. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Não haveria oprimidos, se não houvesse uma relação de violência que os conforma como violentados, numa situação objetiva de opressão (Paulo Freire, 2019, p.58).

Para discutir e entender os resultados dessa pesquisa sobre a especificidade das mulheres na busca por OPC, inicio esse capítulo retomando três reflexões muito importantes que embasam essa pesquisa.

A primeira, feita por Blustein (2011), que diz que para se criar uma teoria que tenha profundidade e nuance, a cultura, a classe social e o gênero, precisam ser considerados. Se o gênero não fosse um determinante na atuação social e na diferenciação entre homens e mulheres nos mundos do trabalho, por exemplo, essa afirmação não faria sentido, e esta pesquisa não seria relevante.

A segunda, feita por Nogueira (2001), sobre o conceito construcionista social de gênero, que permite certa aproximação de resultados empíricos de que mulheres e homens são mais similares que diferentes na maioria dos traços e competências, mas que apenas parece que se comportam de forma diferente. Isso se justificaria por, apesar de terem as mesmas competências, enfrentam diferentes circunstâncias, constrangimentos e expectativas, em função de fatores socioculturais, principalmente da interseccionalidade de gênero, classe e raça, o que faz com que tomem decisões distintas, pertinentes ao seu próprio repertório de opções sobredeterminado por esta interseccionalidade.

Essa reflexão de Nogueira (2001) permite o entendimento de que mulheres e homens poderiam ter as mesmas condições de trabalho, exercer o mesmo cargo e inclusive, com o mesmo salário, por exemplo, pois teriam as mesmas competências, mas em função dos constrangimentos, circunstâncias e vivências no cotidiano, não é isso que se vê no mundo do trabalho e, também, como resultado da presente pesquisa. E, como Blustein (2015) ilustra, a situação acaba sendo realmente bem diferente,

o foco na figura dos homens brancos de classe média serviu de base para a maioria das teorias existentes, que contrastavam fortemente com o terreno das mulheres, das pessoas de cor, dos pobres e das classes trabalhadoras - a grande maioria de pessoas ao redor do globo (p. 219).

A terceira, é uma declaração da OIT (2018) que resume muito bem, de forma clara e objetiva a situação/condição das mulheres nos mundos do trabalho em relação aos homens. Situação também encontrada nas narrativas das mulheres desta pesquisa.

As mulheres têm uma renda inferior, tem mais chance de ficarem desempregadas, tem taxas de participação menores no mercado de trabalho, tem mais presença nos trabalhos informais e pouca presença nos cargos de gestão, se ocupam mais dos trabalhos de cuidado de pessoas e das tarefas domésticas, e são, claramente, afetadas ao se tornarem mães.

Estes aspectos mencionados pela OIT também foram apontados por várias/os estudiosas/os nacionais e internacionais, ao longo do capítulo da introdução, sendo, portanto, a questão de gênero o principal ponto quando se pensa a carreira das mulheres.

Antes de mais nada, é importante salientar que foram identificadas várias ordens de questões relativas aos processo de construção da carreira nas narrativas das participantes, entre elas, questões de classe, de condições de trabalho, de faixa etária, de saúde e de gênero, como pode ser observado na apresentação dos resultados, o que corrobora a tese da interseccionalidade e da complexidade da compreensão da experiência humana, por exemplo, na vida de trabalho, que é o tema central da presente pesquisa. Assim, sem desconsiderar esta complexidade, analisamos somente as questões relativas às relações de gênero, por conta deste ser o recorte analítico da presente pesquisa, fazendo um diálogo com as outras questões identificadas, quando julgamos necessário.

Como já descrito no capítulo de apresentação dos resultados, fatores que apoiam ou dificultam a carreira das mulheres foram reconstruídos pelas narrativas das participantes. São seis os fatores identificados como resultado desta pesquisa, chamados de *obstáculos à construção da carreira das mulheres* (vide Tabela 7), que evidenciam que a trajetória das mulheres é muito diferente da trajetória dos homens, como revela McMahon (2015), e, em função destes pontos de dificuldades, embora, como citado por Nogueira (2001), guardadas as devidas diferenças pessoais existentes, elas teriam potencialmente as mesmas condições e competências dos homens, mas em função das circunstâncias vividas em contextos generificados se diferenciam destes, como igualmente indicam Cole (2009), Hirata (2014) e Sardenberg (2015).

E foram encontrados três fatores chamados de *apoio à construção da carreira das mulheres* (vide Tabela 7), sendo, esta, uma discussão importante, mas pouco realizada na literatura, se constituindo numa contribuição relevante e, em certa medida, original, da presente pesquisa, a saber: quanto e como as relações de gênero podem auxiliar na construção da carreira das mulheres.

Começando essa discussão pelos fatores que dificultam a construção da carreira das mulheres, o primeiro, diz respeito à *família de origem*. Muitas vezes os pais não permitem que as filhas estudem, forçando-as assim, à dedicarem-se à trabalhos não tão qualificados, e, muitas vezes, nem dando apoio para que a filha saia de casa para trabalhar, como se o lugar dela fosse ficar dentro de casa, e ainda, somente se ocupando das atividades domésticas, como apontaram Hirata (2015), Hirata e Kergoat (2007), Lester (2008), Martin (2003) e Rufino et al. (2019).

Como resultado de pesquisa, com relação ao fator *família de origem*, o que se observa é a falta de apoio da família nas questões de trabalho por ser mulher, vários foram os trechos narrados pelas participantes, extraídos dos relatórios, que dizem respeito a isso: família não incentivava sua carreira (P2, P13, P21); formada, mas não exerce, mãe impedia o desenvolvimento de sua carreira (P6); família não incentiva sua carreira por ser mulher (família machista, diz não ter tido as mesmas chances dos irmãos) (P9); e família não incentivava sua carreira, fez um ano de comunicação, mas desistiu pela influência do pai que falou que ela deveria ir trabalhar em um banco, porque esse era um trabalho real (P15).

Essa dificuldade de colocação das mulheres nos mundos do trabalho, é percebida tanto na realidade brasileira quanto internacional. Bimrose (2015) sustenta que persiste uma característica no mercado de trabalho do Reino Unido que é a segregação ocupacional. As mulheres se concentram numa gama muito mais restrita de empregos do que os homens, chamada de segregação horizontal. Nesta mesma linha de pensamento, Suzanne (2015) também revela dados sobre participação da mulher no mercado de trabalho, onde, por exemplo, as mulheres são a grande maioria na educação, como professoras desde a pré-escola até ensino médio, já tendo uma diminuição da sua participação, na docência do ensino superior, onde prevalece a presença masculina para o cargo. Biroli e Miguel (2015) também mencionam que no Brasil a incorporação de mulheres e homens ao trabalho não é equânime, sendo que os homens saíram do trabalho precário para o formal, enquanto as mulheres permaneceram na informalidade, sem sequer carteira de trabalho assinada.

O outro ponto se refere ao nível de formação das/os familiares. Muitas vezes, os pais não tem formação educacional e não estimulam suas filhas para o estudo. Como aponta Rodrigues (1980), existe o encaminhamento dos filhos, não das filhas, para mercado de trabalho, obedecendo um padrão bem nítido entre operários menos qualificados, e, muitas vezes, com famílias numerosas. Souza-Lobo (2011) também aponta o aumento da força de

trabalho na indústria, pela entrada das mulheres, ou seja, as famílias sem muita formação educacional, estimulavam suas filhas para o trabalho em indústrias. O conceito de consubstancialidade de Kergoat (2010) cabe também como ilustração desta situação, na qual já se tem pelo menos dois fatores de opressão, os quais estão imbricados nesta situação de trabalho das mulheres, que são o gênero e a classe social (Hirata & Kergoat, 2007). Como exemplo nas narrativas das mulheres da pesquisa: a primeira da família a cursar nível superior (mãe analfabeta não incentiva os estudos) (P1) e exigência de curso superior no seu emprego atual (P13).

O segundo obstáculo à carreira da mulher é o *cuidado*. É como se fosse unicamente à mulher que coubesse o *cuidado* de um modo geral. Tanto na literatura nacional, como internacional, os estudos apontam que o cuidado ficou praticamente restrito à mulher, criando um estereótipo de gênero, uma dicotomia entre cuidadora (mulher) e provedor (homem) (Duberley & Carrigan, 2013; Hirata, 2015; Lester 2008; Martin, 2003; Segnini, 2012; Silva et al. 2010). Esse *cuidado* aos membros da família envolve alguns tipos de atividades, as quais também foram identificadas através das narrativas das mulheres desta pesquisa. Um deles é o cuidado das/os que adoecem, como os pais, as/os filhas/os, o marido, ou ainda, outras/os membros mais distantes da família. Outro tipo de cuidado diz respeito a formação/educação das/os filhas/os, ou seja, brincar, levar para escola e outras atividades educacionais e de lazer, acompanhar/orientar nas tarefas escolares. E ainda, um outro tipo de cuidado, são as atividades com a casa e respectivas tarefas: lavar e passar roupa, limpar a casa, fazer compras, cozinhar, mantendo tudo em ordem para todas/os. Como se o papel tradicional atribuído à mulher fosse o de cuidar da casa e das/os filhas/os e não trabalhar fora. As mulheres ainda vivem essa opressão cultural, que dificulta/impede sua maior participação nos mundos do trabalho (Blustein, 2015, 2016; Hirata, 2015).

Para homens, em geral, como já dito, o papel sexual principal é de provedor e o papel secundário é de cuidador, enquanto que para as mulheres seria o inverso, o que causa clara dificuldade de estabilidade e ascensão de carreira para as mulheres (Lester, 2008; Martin, 2003; Probert, 2001).

As mulheres da pesquisa narraram este tema de várias formas, comprovando essa condição, e que indicam que tiveram que deixar de estudar/trabalhar e/ou dar continuidade à carreira para cuidar de entes queridos: assumiu a responsabilidade pelas tarefas domésticas e cuidou do irmão do marido para que ele investisse na carreira dele (pós-graduação) (P2);

abandonou a profissão para cuidar da/o filha/o e do marido (P5); histórico de ser responsável pelas tarefas domésticas sem apoio do marido (P8); somente pode pensar na carreira depois de criar as/os filhas/os (P8); sem apoio do marido, cuidado e responsabilidade pelas tarefas domésticas e criação das/os filhas/os (P10); projetos adiados para se dedicar ao cuidado (P17); abandonou a profissão para cuidar do pai doente (P23); e, cuida da mãe doente (P26).

Segundo Hirata (2015), a posição das mulheres e dos homens na hierarquia social, em relação à repartição do trabalho doméstico, hierarquia profissional ou representação política, não é a mesma nas sociedades contemporâneas. Teve início uma lenta e pequena mudança, na qual o homem começou a participar um pouco mais das tarefas domésticas, mas ainda, de forma muito reduzida. Ainda, segundo Hirata (2015), pesquisa do IBGE apontou que no Brasil há diferenças significativas no uso do tempo, pois as mulheres gastam, em média, 26,6 horas de sua semana com tarefas domésticas, enquanto os homens apenas 10,5 horas.

O terceiro fator de obstrução à carreira da mulher encontrado como resultado de pesquisa foi a *questão financeira*, que pode aparecer de algumas formas, ou seja, ou por ganhar menos que o marido, o que a literatura aponta como muito comum, permanecendo em torno de 25% a menos para as mulheres (Hirata, 2015). Ou, algumas vezes, a mulher aparece como tendo que ser dependente financeiramente do marido por não ter um trabalho, ou até mesmo por ter ficado em casa para criação das/os filhas/os e cuidado com a casa (Antunes, 2012; Blustein, 2016; Hirata & Kergoat, 2007; Saavedra, 2013). Podemos observar esse fato nas seguintes frases desta pesquisa: seguidos problemas financeiros a fizeram abandonar seus sonhos de carreira pelo trabalho para ter retorno financeiro (P2); e dependente financeiramente do marido (P7, P18).

O quarto ponto de obstrução de carreira da mulher, apontado nesta pesquisa, se refere à *hierarquia no projeto de vida*, ou seja, em primeiro lugar as mulheres casadas pensam nas/os filhas/os, depois no casamento e, por último, na carreira. Também apontado pela literatura, ou seja, o gerenciamento da balança trabalho-vida ainda é um problema central na vida das mulheres e, muitas vezes, elas acabam abrindo mão de oportunidades de crescimento no trabalho em função dos potenciais conflitos gerados pela conciliação entre trabalho, maternidade e relacionamentos afetivos (Burnett, Gatrell, Cooper, & Sparrow, 2013; Saavedra, 2013).

As narrativas das mulheres construídas que ilustram são: somente pode pensar na carreira depois de criar as/os filhas/os (P8); desde que se casou ela tinha a maior fonte de

renda, mas depois que engravidou da/o primeira/o filha/o as coisas mudaram (P10); nunca planejou sua carreira (P12); gravidez interrompeu sua carreira (P12); casamento e filhas/os como projeto principal (P13, P14); filhas/os como projeto central (P16, P19); necessidade de conciliar vida familiar e carreira, busca de projetos alternativos (P18); e maternidade e questão financeira, dificuldade de começar agora devido às/aos filhas/os pequenas/os (P22).

O quinto ponto de obstrução de carreira da mulher, é o *estado civil*, isto é, as solteiras versus as casadas. O que se observou com os resultados desta pesquisa, é que há um investimento na carreira quando se é solteira, mas após casamento e/ou nascimento das/os filhas/os, há uma ruptura nos investimentos na carreira, pois há a necessidade de investimento na família e menos na carreira, e, também, muitas vezes, fazer o que não gosta, para prevalecer o ganho financeiro para ajudar financeiramente a família. Através das narrativas das mulheres da pesquisa, observou-se que, realmente, as solteiras pensam mais na carreira do que as casadas. Foi observando um maior número de mulheres solteiras na categoria 1 (autonomia e escolha/identidade profissional) e na categoria 2 (aprimoramento e/ou transição de carreira) do que as casadas.

Observando as narrativas das mulheres da pesquisa, estas justificam o não investimento na carreira das casadas como acontece com as solteiras: vê falta de sentido nos trabalhos que já exerceu, mas via bom retorno financeiro (P7); preocupada, ao mesmo tempo que precisa ganhar dinheiro para sustentar a casa, ela não gostaria de voltar ao ritmo de trabalho de antes (P10); por conta da gravidez e trabalho, adiou a entrada na faculdade que desejava fazer (P17); e quando filha/o estava com dois anos de idade, resolveu sair do emprego para poder dedicar-se mais à sua família (P18).

O sexto ponto encontrado como fator de obstrução à carreira da mulher, nos resultados desta pesquisa, é o *relacionamento afetivo*. Mas, o relacionamento afetivo foi indicado pelas mulheres desta pesquisa, também, como já dito, como ponto de apoio à carreira delas, o que aponta para uma questão analítica importante, ou seja, temos que compreender as relações de gênero e as resultantes dela derivadas de forma psicossocial, não como **um** a priori que diz que o homem seria sempre um fator dificultador para a construção da carreira das mulheres (Blustein, 2011; Ribeiro, 2017a).

Apresentando o relacionamento afetivo primeiramente como fator de obstrução, diz respeito à falta de apoio do marido à carreira da esposa, sendo a carreira dele a mais importante, e, muitas vezes, fazendo com que ela ocupe apenas a posição/profissão de esposa.

Seguem algumas narrativas construídas por elas que ilustram esse fator de obstrução: ex-marido travou sua carreira, relacionamento atrapalha carreira, sente que agora é o momento de olhar sua vida profissional com mais atenção, está com vida pessoal mais organizada (P9); mudou para X, porque marido recebeu proposta de trabalho pela empresa dele e então ela resolveu abrir empresa de cosméticos lá (P11); relacionamento afetivo atrapalha carreira, relacionamento com marido é um pouco conturbado (P22); e sem opção de carreira depois do rompimento com o namorado, carreira interrompida para acompanhar a carreira do namorado (P27).

O *relacionamento afetivo*, como fator de apoio à carreira da mulher, pode ser observado através das seguintes narrativas: marido realizado na carreira apoia a sua carreira (P1, P2, P18, P20, P21, P29); marido apoia sua carreira (P7); e antigo namorado apoiou sua carreira (P9).

Como já dito, foram encontrados três apoios à construção da carreira da mulher, o primeiro já citado, é o relacionamento afetivo, o segundo é o suporte familiar, e o terceiro a carreira consolidada.

O *suporte familiar* acaba sendo um grande apoio para que a mulher possa construir sua carreira. Algumas mulheres da pesquisa demonstraram a importância do apoio familiar recebido na pessoa do marido, observado nas frases já citadas acima, e uma outra ainda, manifestou ser um apoio à sua carreira poder voltar para casa dos pais quando perdeu emprego: volta para São Paulo, sem trabalho, sem namorado e volta a morar com os pais, pois não sabe o que fazer (P27).

Outro fator de apoio à construção da carreira da mulher observado nos resultados desta pesquisa é o fato de ter certa *maturidade na carreira*: maturidade na carreira permitiria mais autonomia (o trabalho atual coloca para ela o desafio de escolher uma profissão de forma um pouco mais livre, tendo alcançado liberdade financeira e sentindo-se menos comprometida com a palavra do pai) (P15).

Portanto, pode-se depreender que os resultados desta pesquisa correspondem aos estudos apresentados na literatura, através de várias/os autoras/es aqui referenciadas/os, inclusive e de forma muito clara, com os resultados da pesquisa de Rufino, Torres e Zambroni-de-Souza (2019), na qual, através de uma revisão sistemática e uma metanálise qualitativa da produção científica brasileira em psicologia sobre trabalho e gênero, organizaram os resultados em dois eixos temáticos: “trabalho doméstico como destino e

obrigação” e “dupla jornada: condições de trabalho e reflexos na família”. No entanto, devemos ressaltar também que há a possibilidade de apoio nas relações de gênero para uma construção mútua de carreira, na qual homens e mulheres em relação possam investir tanto no trabalho produtivo, quanto no reprodutivo, embora este aspecto tenha sido menos mencionado pelas participantes.

Em suma, a análise das especificidades nas demandas de mulheres por OPC reafirmaram o que a literatura vem apontando como questões centrais da inserção da mulher nos mundos do trabalho e da construção de carreira, sendo mais uma construção relacional investigada para corroborar estas questões com um adendo de que uma pequena mudança vem acontecendo no sentido de desconstrução dos papéis normatizadores de gênero.

6. CONCLUSÕES

Se nada ficar destas páginas, algo, pelo menos, esperamos que permaneça: nossa confiança no povo. Nossa fé nos homens e na criação de um mundo em que seja menos difícil amar (Paulo Freire, 2019, p. 253).

O objetivo principal desta pesquisa foi identificar se existia alguma especificidade nas demandas das mulheres que procuraram auxílio no processo de OPC.

Após categorização e análise das demandas manifestas e compreensão das narrativas através dos relatórios de triagem das mulheres que fizeram parte desta pesquisa, percebemos que existem especificidades nas demandas das mulheres que buscaram o processo de OPC.

Os resultados desta pesquisa, portanto, permitem que se faça uma paridade com a literatura, nacional e internacional, em termos de resultados e, também, dizer que a busca pela OPC e as trajetórias de vida de trabalho das mulheres se diferencia muito das trajetórias dos homens, nos mundos do trabalho.

Importante notar que já no relatório de triagem das mulheres participantes desta pesquisa, as demandas diferenciadas se fizeram presentes, apontando para questões centrais da inclusão da mulher nos mundos do trabalho. Mostraram ainda, a realidade diferenciada em que muitas delas foram criadas, simplesmente por serem mulheres, e uma condição de trabalho desfavorável às mulheres que permanece até hoje.

Ficou claro através das narrativas, o quanto fatores como família de origem, o cuidado com outras/os, relacionamento afetivo, questão financeira, hierarquia no projeto de vida e estado civil dificultam e podem até obstruir a construção da carreira das mulheres.

Esses fatores, encontrados e chamados na pesquisa de obstáculos a carreira da mulher, já respondem a outro objetivo desta pesquisa, confirmando assim, que as relações de gênero sobredeterminam as demandas de mulheres que procuram auxílio em um processo de OPC.

Um achado nos resultados desta pesquisa, não muito discutido na literatura, foi defrontar-se com os fatores de apoios à construção da carreira da mulher. Esses apoios são construídos por meio do relacionamento afetivo, do suporte familiar e da carreira consolidada. Isto demonstra que tanto as relações de gênero, quanto as construções de carreira são psicossociais, ou seja, construídas, desconstruídas e reconstruídas na própria relação, como propõe o construcionismo social. Esse achado nos permite dizer também que existe uma possibilidade de apoio nas relações de gênero, contribuindo para uma construção de carreira de mulheres e homens de forma um pouco mais igualitária. Não ficando apenas para as mulheres a responsabilidade do cuidado, e, assim, que possam transitar, ambas/os, entre o papel de provedor/a e cuidador/a.

Essa pesquisa objetivou, também, contribuir com a inclusão do gênero nas análises do campo da OPC. Restou claro com os resultados apresentados que é de extrema urgência e

importância que se inclua gênero no campo da OPC. Uma OPC para mulheres é muito diferente de uma OPC para homens, como já mostrado, através dos resultados da pesquisa, no que diz respeito às demandas das mulheres. Isto não significa dizer que teríamos que construir processos distintos de OPC para mulheres e homens, mas, antes, que toda intervenção em OPC deve incluir não somente as relações de gênero, como, também, a interseccionalidade de gênero/sexualidade, raça/etnia e classe em suas análises e estratégias em prol de uma orientação que respeite os direitos humanos e promova a justiça social com suas práticas.

Além da inclusão do gênero nas análises no campo da OPC, urge a necessidade de estudos, pesquisas, publicações, pois como apresentado no capítulo da Introdução, o número de pesquisas sobre gênero e OPC no Brasil é quase inexistente.

Que os resultados dessa pesquisa possam ser motivadores para novos estudos dedicados a incluir a questão de gênero no campo da OPC, tendo um olhar diferenciado às demandas das mulheres que buscam esse trabalho.

As desigualdades que afetam a carreira das mulheres são várias, que não sejamos nós, os orientadores profissionais e de carreira, insensíveis a essa questão, contribuindo com a desigualdade e injustiça social, mas que possamos contribuir para, no mínimo, acolher as mulheres, e entender as especificidades nas suas demandas em OPC.

REFERÊNCIAS¹

- Abade, Flávia L. (2005). Orientação profissional no Brasil: uma revisão histórica da produção científica. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 6(1), 15-24.
- Abramo, Laís (2010). Introdução. In Organização Internacional do Trabalho [OIT] (Org.), *Igualdade de gênero e raça no trabalho: avanços e desafios* (pp. 17-47). Brasília, DF: Organização Internacional do Trabalho - OIT.
- Agibo, Maria Luisa L. C. & Melo-Silva, Lucy L. (2016). *Intervenção e avaliação em orientação profissional: narrativas de adolescentes moçambicanos sobre a escolha da profissão e a influência parental*. Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto. Recuperado de <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/59/59141/tde-19012017-151935>
- Aguilera, Fernanda (2013). *Projeto de vida e preparação para carreira de jovens aprendizes: da realidade à intervenção*. Tese de Doutorado, Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, SP. doi:10.11606/T.59.2013.tde-02092013-161555.
- Almeida Neves, Magda (2013). Anotações sobre trabalho e gênero. *Cadernos de Pesquisa*, 43(149), 404-421.
- Alvesson, Mats (1998). Gender relations and identity at work: A case study of masculinities and femininities in an advertising agency. *Human Relations*, 51(8), 969-1005. doi: 10.1177/001872679805100801
- Alves, Shyrllleen C. A. (2015). *Trajetória profissional e projeto de futuro dos alunos das escolas técnicas do Vale do Aço-MG*. Tese de Doutorado, Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo. doi:10.11606/T.47.2015.tde-17072015-115737

¹ As referências seguiram as normas da APA (6th ed.), mas foi colocado o nome de cada autora/o para poder haver a identificação de gênero, ou seja, se se tratava de uma autora ou de um autor para fazer jus à temática discutida na dissertação.

- Amâncio, Ligia (2001). O gênero na psicologia: uma história de desencontros e rupturas. *Psicologia*, 15(1), 9-26.
- Antunes, Ricardo (2012). *O caracol e sua concha: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho*. São Paulo, SP: Boitempo.
- Arnold, John & Cohen, Laurie (2008). *The psychology of careers in industrial-organizational settings: A critical but appreciative analysis*. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 23, 1-44.
- Arthur, Michael B. (1994). The boundaryless career: A new perspective for organizational inquiry. *Journal of Organizational Behavior*, 15(4), 295-306.
- Bardin, Lawrence (1977). *L'analyse de contenu*. Paris, França: PUF.
- Bertrand, Marianne, Pan, Jessica, & Kamenica, Emir (2013). *Gender identity and relative income within households* (No. w19023). Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.
- Biemann, Torsten, Zacher, Hannes, & Feldman, Daniel C. (2012). Career patterns: A twenty-year panel study. *Journal of Vocational Behavior*, 81, 159-170. doi: 10.1016/j.jvb.2012.06.003
- Bilge, Sirma (2009). Téorisations féministes de l'intersectionnalité. *Diogenes*, 1(225), 70-88.
- Bimrose, Jenny (2001). Girls and women: Challenges for careers guidance practice. *British Journal of Guidance and Counselling*, 29(1), 79-94. doi:10.1080/03069880020019392
- Bimrose, Jenny, McMahon, Mary, & Watson, Mark (Eds.). (2015). *Women's career development throughout the lifespan: An international exploration*. New York, NY: Routledge.

- Bimrose, Jenny, Watson, Mark, McMahon, Mary, Haasler, Simone, Tomassini, Massimo, & Suzanne, Pamela A. (2014). The problem with women? Challenges posed by gender for career guidance practice. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 14(1), 77-88. doi: 10.1007/s10775-013-9256-9
- Bimrose, Jenny (2015). Voices of older women from England. In Jenny Bimrose, Mary McMahon, & Mark Watson (Eds.), *Women's career development throughout the lifespan: An international exploration* (pp. 139 - 151). New York, NY: Routledge.
- Biroli, Flavia & Miguel, Luis F. (2015). Gênero, raça, classe: opressões cruzadas e convergências na reprodução das desigualdades. *Mediações - Revista de Ciências Sociais*, 20(2), 27-55. doi:10.5433/2176-6665.2015v20n2p27
- Blustein, David L. (2006). *The psychology of working: A new perspective for career development, counseling, and public policy*. New York, NY: Routledge.
- Blustein, David L. (2011). A relational theory of working. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 1-17. doi: 10.1016/j.jvb.2010.10.004
- Blustein, David L. (2013). The psychology of working: A new perspective for a new era. In David L. Blustein (Ed.), *The Oxford handbook of the psychology of working* (pp. 3-18). New York, NY: Oxford University Press.
- Blustein, David L. (2015). Implications for career theory. In Jenny Bimrose, Mary McMahon, & Mark Watson (Eds.), *Women's career development throughout the lifespan: An international exploration* (pp. 219-230). New York, NY: Routledge.
- Blustein, David L. (2019). *The importance of work in an age of uncertainty: The eroding work experience in America*. Oxford, UK: Oxford University Press.

- Blustein, David L., Kenny, Maureen E., Autin, Kelsey, & Duffy, Ryan (2019). The psychology of working in practice: A theory of change for a new era. *The Career Development Quarterly*, 67(3), 236-254. doi: 10.1002/cdq.12193
- Blustein, David L., Schultheiss, Donna E. P., & Flum, Hanoch (2004). Toward a relational perspective of the psychology of careers and working: A social constructionist analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 64(3), 423-440. doi: 10.1016/j.ljvb.2003.12.008
- Bock, Silvio D. (2010). *Orientação profissional para classes pobres*. São Paulo, SP: Cortez.
- Bohoslavsky, Rodolfo (1977). *Orientação vocacional – a estratégia clínica*. São Paulo, SP: Martins Fontes.
- Bourdieu, Pierre (1996). *Razões práticas: sobre a teoria da ação*. São Paulo, SP: Papirus.
- Bourdieu, Pierre (2006). *Pierre Bourdieu: a teoria na prática*. *RAP*, 40(1), 27-55.
- Borges, Lenise S. (2014). Feminismos, teoria queer e psicologia social crítica: (re)contando histórias... *Psicologia & Sociedade*, 26(2), 280-289.
- Brah, Avtar (2006). Diferença, diversidade, diferenciação. *Cadernos Pagu*, 26, 329-376.
- Burnett, Simon B., Gatrell, Caroline J., Cooper, Cary, & Sparrow, Paul (2013). Fathers at work: A ghost in the organizational machine. *Gender, Work & Organization*, 20(6), 632-646. doi: 10.1111/gwao.12000
- Centre for Women and Democracy (2013). 'Sex and power 2013. Who runs Britain?', *Counting Women In Coalition, the Electoral Reform Society, the Fawcett Society, the ... Funded by the Joseph Rowntree Charitable Trust*. Retrieved from: www.countingwomenin.org/wp-content/uploads/2013/02/Sex-andPower-2013- FINALv2.

- Chies, Paula V. (2010). Identidade de gênero e identidade profissional no campo de trabalho. *Estudos Feministas*, 18(2), 507-528.
- Cohen, Laurie, Duberley, Joanne, & Mallon, Mary (2004). Social constructionism in the study of career: Accessing the parts that other approaches cannot reach. *Journal of Vocational Behavior*, 64(3), 407-422. doi: 10.1016/j.jvb.2003.12.007
- Cole, Elizabeth R. (2009). Intersectionality and research in psychology. *American Psychologist*, 64, 170-180. doi: 10.1037/a0014564
- Crenshaw, Kimberlé (1989/2018). Demarginalizing the intersection of race and sex [1989]. In Katharine T. Bartlett & Rosanne Kennedy (Eds.), *Feminist legal theory* (pp. 57-80). New York, NY: Routledge.
- Denzin, Norman (1989). *Interpretive Biography*. Newbury Park, CA: Sage.
- Duarte, Maria Eduarda (2015). Life Stories - A synthesis of the voices of women. In Jenny Bimrose, Mary McMahon, & Mark Watson (Eds.), *Women's career development throughout the lifespan: An international exploration* (pp. 204-216). New York, NY: Routledge.
- Duberley, Joanne, & Carrigan, Marylyn (2013). The career identities of 'mumpreneurs': Women's experiences of combining enterprise and motherhood. *International Small Business Journal*, 31(6), 629-651. doi: 10.1177/0266242611435182
- Duffy, Ryan D., Blustein, David L., Diemer, Matthew A., & Autin, Kelsey L. (2016). The Psychology of Working Theory. *Journal of Counseling Psychology*, 63(2), 127-148. doi: 10.1037/cou0000140
- Dutra, Joel S. (1996). *Administração de carreira: uma proposta para repensar a gestão de pessoas*. São Paulo, SP: Atlas.

- Esbrogeo, Marystella C. (2008). *Avaliação da orientação profissional em grupo: o papel da informação no desenvolvimento da maturidade para a escolha da carreira*. Dissertação de mestrado da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo, São Paulo, SP. doi:10.11606/D.59.2008.tde-20052009-215340
- Fiorini, Milena C., Moré, Carmen L. O. O., & Bardagi, Marúcia P. (2017). Família e desenvolvimento de carreira de jovens adultos no contexto brasileiro: revisão integrativa. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 18(1), 43-55.
- Fraser, Nancy (2009). O feminismo, o capitalismo e a astúcia da história. *Mediações - Revistas de Ciências Sociais*. 14(2), 11-30. doi.org/10.5433/2176-6665.2009v14n2p11
- Freire, Paulo (2019). *Pedagogia do oprimido*. Rio de Janeiro, RJ: Paz e Terra.
- Galvez, Lady, Garces, M., Lleidas, Esperanza, & Renteria, Érico (2015). Identidad profesional y carrera de mujeres en cargos gerenciales. *Revista de Psicología GEPU*, 6(1), 78-105.
- Gatrell, Caroline J. (2013). Maternal body work: How women managers and professionals negotiate pregnancy and new motherhood at work. *Human Relations*, 66(5), 621-644. doi: 10.1177/0018726712467380
- Gaunt, Ruth, & Scott, Jacqueline (2016). Gender differences in identities and their sociostructural correlates: How gendered lives shape parental and work identities. *Journal of Family Issues*, 1-26. doi:10.1177/0192513X16629182
- Gergen, Kenneth J. (1997). *Realities and relationships*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Guimarães, Nadya A. & Georges, Isabel (2009). A construção social de trajetórias de mando: determinantes de gênero nos percursos ocupacionais. *Cadernos Pagu*, 32, 83-134.

- Hall, Douglas T. (2002). *Careers in and out of organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Hirata, Helena (2014). Gênero, classe e raça: interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. *Tempo Social*. 26(1), 61-73.
- Hirata, Helena (2015). *Mudanças e permanências nas desigualdades de gênero: divisão sexual do trabalho numa perspectiva comparativa*. São Paulo, SP: Friedrich Ebert Stiftung Brasil.
- Hirata, Helena, & Kergoat, Danièle (2007). Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de Pesquisa*, 37(132), 595-609.
- Holland, John L. (1973). *Making vocational choices: A theory of personality and work environments*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Hughes, Everett C. (1937). Institutional office and the person. *American Journal of Sociology*, 43, 404-413. doi: 10.1086/217711
- Ibarra, Herminia, & Petriglieri, Jennifer (2016). Impossible selves: Image strategies and identity threat in professional women's career transitions. *Working Paper Series 2016/12/OBH*. Fontainebleau, France: INSEAD.
- International Labour Organization (ILO; 2016). *Women at work: Trends 2016*. Geneva, Switzerland: International Labour Office - ILO.
- International Labour Organization (ILO; 2018). *World employment and social outlook: Trends 2018*. Geneva, Switzerland: International Labour Office - ILO.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE; 2014). *Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílios – PNAD Contínua*. Rio de Janeiro, RJ: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE.

- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE; 2017). *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD Contínua*. Rio de Janeiro, RJ: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE.
- Instituto National de la Statistique et des Études Économiques (INSEE; 2013). *France, portrait social*. Paris: INSEE.
- Junqueira, Maria Luiza (2010). *Maturidade para a escolha da carreira em adolescentes de um serviço de orientação profissional*. Dissertação de Mestrado da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto da USP, São Paulo, SP.
- Kelan, Elisabeth K. (2010). Gender logic and (un)doing gender at work. *Gender, Work & Organization*, 17(2), 174-194. doi: 10.1111/j.1468-0432.2009.00459.x
- Kergoat, Danièle (2010). Dinâmica e consubstancialidade das relações sociais. *Novos estudos Cebrap*, 86, 93-103. doi:10.1590/S0101-33002010000100005.
- Kerner, Ina (2012). Tudo é interseccional? Sobre a relação entre racismo e sexismo. *Cebrap*, 93, 45-58.
- Knabem, Andrea (2016). *Construção da carreira em egressos do Ensino Superior Público: trajetórias e projeto de vida no trabalho*. Tese de Doutorado do Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo, São Paulo, SP.
- Kovalenko, Maxim, & Mortelmans, Dimitri (2014). Does career type matter? Outcomes in traditional and transitional career patterns. *Journal of Vocational Behavior*, 85, 238-249. doi: 10.1016/j.jvb.2014.07.003
- Lassance, Maria Célia P., & Ambiel, Rodolfo Augusto M. (2018). *Investigação e práticas em orientação de carreira: cenário 2018*. Porto Alegre: Associação Brasileira de Orientação Profissional – ABOP.

- Lassance, Maria Célia P., Levenfus, Rosane S., & Melo-Silva, Lucy L. (2015). *Orientação de carreira: investigação e práticas*. Porto Alegre: Associação Brasileira de Orientação Profissional – ABOP.
- Lehman, Yvette P., Ribeiro, Marcelo A., Uvaldo, Maria da Conceição C., & Silva, Fabiano F. (2015). A psychodynamic approach on group career counseling: A Brazilian experience of 40 years. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 15(1), 23-36. doi: 10.1007/s10775-014-9276-0
- Lent, Robert W., Brown Steven D. & Hackett, Gail (2002). Socio-cognitive career theory. In Duane Brown & Associates, *Career choice and development* (4th ed., pp. 255-311). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Lester, Jaime (2008). Performing gender in the workplace: Gender socialization, power, and identity among women faculty members. *Community College Review*, 35(4), 277-305. doi: 10.1177/0091552108314756
- Mainiero, Lisa A., & Sullivan, Sherry E. (2005). Kaleidoscope careers: An alternative explanation for the opt-out generation. *Academy of Management Executive*, 19(1), 106-23.
- Mandelbaum, Belinda P. (2012). Sobre o campo da psicologia social. *Psicologia USP*, 23(1), 15-43. doi: 10.1590/S0103-65642012000100002
- Martin, Patricia Y. (2003). “Said and done” versus “saying and doing” gendering practices, practicing gender at work. *Gender & society*, 17(3), 342-366. doi: 10.1177/0891243203017003002
- Martin, Patricia Y. (2006). Practising gender at work: Further thoughts on reflexivity. *Gender, Work & Organization*, 13(3), 254-276. doi: 10.1111/j.1468-0432.2006.00307.x
- McIlveen, Peter, & Schultheiss, Donna E. P. (Eds.). (2012). *Social constructionism in vocational psychology and career development*. London, UK: Sense.

- McMahon, Mary (2015). Voices of older women from Australia. In Jenny Bimrose, Mary McMahon, & Mark Watson (Eds.), *Women's career development throughout the lifespan: An international exploration* (pp. 101-112). New York, NY: Routledge.
- McNamee, Sheila (2012). From social construction to relational construction: Practices from the edge. *Psychological Studies*, 57(2), 150-156. doi: 10.1007/s12646-011-0125-7
- McNamee, Sheila, & Gergen, Kenneth J. (1999). *Relational responsibility*. London, UK: Sage.
- Melo-Silva, Lucy L., de Souza Leal, Mara, & Fracalozzi, Nerielen M. N. (2010). Produção científica em congressos brasileiros de orientação vocacional e profissional: Período 1999-2009. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 11(1), 107-120.
- Noce, Mariana A. (2008). *O BBT-Br e a maturidade para a escolha profissional: evidências empíricas de validade*. Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, SP. doi:10.11606/T.59.2008.tde-12092008-214656.
- Nogueira, Conceição (2001). Contribuições do construcionismo social a uma nova psicologia de gênero. *Cadernos de Pesquisa*, 112, 137-153.
- Noronha, Ana Paula P., & Ambiel, Rodolfo A. M. (2006). Orientação profissional e vocacional: análise da produção científica. *Psico-USF*, 11(1), 75-84.
- Organization for Economic Co-operation and Development (OECD; 2016). *OECD Employment Outlook 2016*. Paris, France: OECD Publishing.
- Organização Internacional do Trabalho (OIT; 2018). *Perspectivas sociais e de emprego no mundo: avanço global das tendências do emprego feminino*. Genebra, Suíça: Organização Internacional do Trabalho – OIT.

- Organização Internacional do Trabalho (OIT; 2018). *Perspectivas sociais e de emprego no mundo: Tendências para mulheres 2018*. Genebra, Suíça: Organização Internacional do Trabalho – OIT.
- Paiva, Vera F. (2017). Psicologia na saúde: sociopsicológica ou psicossocial? *Temas em Psicologia*, 21(3), 531-549.
- Paiva, Mariana, M. (2019). *Produção científica sobre gênero em orientação profissional: uma análise das publicações da Revista Brasileira de Orientação Profissional*. Dissertação de Mestrado, Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo.
- Paiva, Geraldo J. (2017). O psico-social/psicossocial - o papel do hífen. In Néelson Silva Jr., & Wellington Zangari (Orgs.), *A psicologia social e a questão do hífen* (pp. 263-277). São Paulo, SP: Edgard Blücher.
- Parsons, Frank (1909/2005). *Choosing a vocation*. Boston, MA: Houghton Mifflin.
- Pelletier, Denis (2001). S'orienter dans un monde incertain. In Denis Pelletier (Ed.), *Pour une approche orientante de l'école québécoise: concepts et pratiques à l'usage des intervenants* (pp. 7-23). Québec, Canadá: Septembre.
- Piscitelli, Adriana (2008). Interseccionalidades, categorias de articulação e experiências de migrantes brasileiras. *Sociedade e Cultura*, 11(2), 263-274.
- Plant, Peter, & Kjærgård, Roger (2016). From mutualism to individual competitiveness: Implications and challenges for social justice within career guidance in neoliberal times. *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling*, 36, 12-19.
- Polkinghorne, Donald P. (1988). *Narrative psychology*. New York, NY: Sunny Press.
- Prehn, Denise R. & Hüning, Simone M. (2005). O movimento feminista e a psicologia. *Psicologia Argumento*. 23(42), 65-71.

- Probert, Belinda (2001). Gendered workers and gendered work. In David Boud, & John Garrick (Eds.), *Understanding learning at work* (pp. 98-116). London, UK: Routledge.
- Rascován, Sergio E. (2005). *Orientación vocacional: una perspectiva crítica*. Buenos Aires, Argentina: Paidós.
- Rasera, Emerson F., & Japur, Marisa (2005). Os sentidos da construção social: o convite construcionista para a psicologia. *Paidéia*, 15(30), 21-29.
- Ribeiro, Marcelo A. (2003). Demandas em orientação profissional: um estudo exploratório em escolas públicas. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 4(1/2), 141-151.
- Ribeiro, Marcelo A. (2009). A trajetória da carreira como construção teórico-prática e a proposta dialética da carreira psicossocial. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 12(2), 203-216.
- Ribeiro, Marcelo A. (2011a). Algumas contribuições brasileiras para a orientação profissional: o enfoque socioconstrucionista em orientação profissional - uma proposta. In Marcelo A. Ribeiro, & Lucy L. Melo-Silva (Orgs.), *Compêndio de orientação profissional e de carreira: enfoques teóricos contemporâneos e modelos de intervenção* (Vol. 2, pp. 53-79). São Paulo, SP: Vetor.
- Ribeiro, Marcelo A. (2011b). Juventude e trabalho: construindo a carreira em situação de vulnerabilidade. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 63(spe), 58-70.
- Ribeiro, Marcelo A. (2013). Sistematização das principais narrativas produzidas sobre carreira na literatura especializada. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 14(2), 177-189.
- Ribeiro, Marcelo A. (2014). *Carreiras: novo olhar socioconstrucionista para um mundo flexibilizado*. Curitiba, PR: Juruá.

- Ribeiro, Marcelo A. (2015). Contemporary patterns of career construction of a group of urban workers in São Paulo (Brazil). *Journal of Vocational Behavior*, 88, 19-27. doi: 10.1016/j.jvb.2015.02.008
- Ribeiro, Marcelo A. (2017a). Psicossocial: continuum ontológico do processo relacional. In Néelson Silva Jr., & Wellington Zangari (Orgs.), *A psicologia social e a questão do hífen* (pp. 263-277). São Paulo, SP: Edgard Blücher.
- Ribeiro, Marcelo A. (2017b). Reflecting upon reality in a psychosocial manner: Social constructionist challenges for the fields of career guidance and counseling (CGC) and work and organizational psychology (WOP). In Alexandra M. Columbus (Ed.), *Advances in psychology research. Vol. 132* (pp. 113-143). New York, NY: Nova.
- Ribeiro, Marcelo A., & Almeida, Maria Celeste C. G. (2019). A socio-constructionist career counseling model grounded in the intersectionality of gender, class, and race/ethnicity. In Kobus Maree (Ed.), *Handbook of innovative career counselling* (pp. 597-613). New York, NY: Springer.
- Ribeiro, Marcelo A., & Fonçatti, Guilherme O. S. (2017). The gap between theory and reality as a generator of social injustice. In Tristram Hooley, Ronald G. Sultana, & Rie Thomsen (Eds.), *Career guidance for social justice: Contesting neoliberalism* (pp. 193-208). Abingdon, UK: Routledge.
- Ribeiro, Marcelo A., Uvaldo, Maria da Conceição C., & Silva, Fabiano F. (2015). Some contributions from Latin American career counselling for dealing with situations of psychosocial vulnerability. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 15(3), 193-204. doi: 10.1007/s10775-015-9285-7.
- Rodrigues, Arakcy M. (1979). Mulher e família entre operários e funcionários públicos: uma comparação. *Revista de Administração de Empresas*, 20(2), 43-50. doi: 10.1590/S0034-75901980000200005

- Rufino, V. M., Torres, T. D. L., & Zambroni-de-Souza, P. C. (2019). Gênero e trabalho na psicologia: revisão sistemática e metanálise qualitativa. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 19(2), 588-597.
- Saavedra, Luísa. (2013). Psicologia vocacional e feminismo crítico: do passado ao futuro. *Revista Brasileira de Orientação Vocacional*, 14(1), 7-17.
- Saffioti, Heleieth I. B. (1967). *A mulher na sociedade de classe: mito e realidade*. Tese Livre Docência em Sociologia, Universidade Estadual Paulista Julio de Mesquita Filho (Unesp), SP.
- Sardenberg, Cecília M. B. (2015). Caleidoscópios de gênero: gênero e interseccionalidades na dinâmica das relações sociais. *Mediações*, 20(2), 56-96. doi: 10.5433/2176-6665.2015v20n2p56
- Santos, Boaventura S. (2003). Por uma concepção multicultural de direitos humanos. In B. S. Santos (Org.), *Reconhecer para libertar* (pp. 427-463). Rio de Janeiro, RJ: Civilização Brasileira.
- Santos, Boaventura S. (2007). Para além do pensamento abissal: das linhas globais a uma ecologia de saberes. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 78, 3-46.
- Santos, Boaventura S. (2009). Direitos humanos: o desafio da interculturalidade. *Revista de Direitos Humanos*, 2, 10-18.
- Santos, Boaventura S., & Paula, Maria M. (Org.). (2014). *Epistemologias do sul*. São Paulo, SP: Cortez.
- Santos, Luana C., Carvalho, Ana B., Amaral, Julião G., Borges, Larissa A. & Mayorga, Claudia (2016). Gênero, feminismo e psicologia social no Brasil: análise da Revista Psicologia & Sociedade (1996-2010). *Psicologia & Sociedade*, 28(3), 589-603.

- Savickas, Mark L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. In Duane Brown & Associates, *Career choice and development* (4th ed., pp. 149-205). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Savickas, Mark L., Nota, Laura, Rossier, Jerôme, Dauwalder, Jean Pierre, Duarte, Maria Eduarda, Guichard, Jean, ... van Vianen, Anne E. M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 239-250. doi: 10.1016/j.jvb.2009.04.004
- Scott, Joan W. (1995). Gênero: uma categoria útil de análise histórica. *Educação & Realidade*, 20(2), 71-99.
- Scott, Joan W. (2005). O enigma da igualdade. *Estudos Feministas*, 13(1), 11-29. doi: 10.1590/S0104-026X2005000100002
- Segnini, Liliana R. P. (2012). Relações de gênero no trabalho bancário informatizado. *Cadernos Pagu*, 10, 147-168.
- Shimada, Milena (2011). *O BBT-Br em contexto interventivo: um estudo com adolescentes em processo de orientação vocacional*. Dissertação de Mestrado, Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, SP. doi: 10.11606/D.59.2011.tde-01082011-140910.
- Shimada, Milena (2015). *Evidências de validade concorrente entre o BBT-Br e a BFP: um estudo com universitários*. Tese de Doutorado, Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, SP.
- Silva, Fabiano F. (2010). *Construção de projetos profissionais e redução de vulnerabilidade social: subsídios para políticas públicas de orientação profissional no ensino médio*. Tese de Doutorado, Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo.

- Silva, Daniele P. (2014). *Interesses profissionais em jovens de ensino médio: um estudo comparativo entre o AIP e o BBT-Br*. Dissertação de Mestrado, Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, SP.
- Silva, Fabiano F., Paiva, Vera, & Ribeiro, Marcelo A. (2016). Career construction and reduction of psychosocial vulnerability: Intercultural career guidance based on Southern epistemologies. *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling*, 36, 46-53. doi: 10.20856/jnicec.3606
- Silva, Thalita C. M., Amazonas, Maria Cristina L. A., & Vieira, Luciana L. F. (2010). Família, trabalho, identidades de gênero. *Psicologia em Estudo*, 15(1), 151-159. doi: 10.1590/S1413-73722010000100016
- Souza-Lobo, Elisabeth (1989). Experiências de mulheres. Destinos de gênero. *Tempo Social*, 1(1), 169-182. doi: 10.1590/ts.v1i1.83343
- Souza-Lobo, Elisabeth (2011). *A classe operária tem dois sexos: trabalho, dominação e resistência* (2 ed.). São Paulo, SP: Fundação Perseu Abramo.
- Spink, Mary Jane P. (2010). *Linguagem e produção de sentidos no cotidiano*. Rio de Janeiro, RJ: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais.
- Super, Donald E. (1942). *The dynamics of vocational adjustment*. New York, NY: Harper-Collins.
- Super, Donald E. (1957). *The psychology of careers*. New York, NY: Harper and Row.
- Suzanne, Pamela (2015). Voices of older women from Argentina. In Jenny Bimrose, Mary McMahon, & Mark Watson (Eds.), *Women's career development throughout the lifespan: An international exploration* (pp. 88-100). New York, NY: Routledge.

Teixeira, Marco Antônio P., Lassance, Maria Célia P., Silva, Bárbara M. B., & Bardagi, Marúcia P. (2007). Produção científica em orientação profissional: uma análise da Revista Brasileira de Orientação Profissional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 8(2), 25-40.

Tilio, Rafael (2014). Teorias de gênero: principais contribuições teóricas oferecidas pelas perspectivas contemporâneas. *Gênero*, 14(2), 125-148.

Touraine, Alain (2006). *Novo paradigma para compreender o mundo*. Petrópolis, RJ: Vozes.

Trade Union Congress (2013). *Gender pay gap twice as large for women in their 50s*. Retrieved from: www.tuc.org.uk/equality/tuc-21942-f0.cfm.

Van Langenhove, Luk, & Harré, Ron (1993). Positioning and autobiography: Telling your life. In N. Coupland, & J. F. Nussbaum (eds.), *Discourse and lifespan identity* (pp. 81-99). London, UK: Sage).

Young, Richard A., Valach, Ladislav, & Collin, Audrey (2002). A contextualist explanation of career. In Duane Brown & Associates, *Career choice and development* (4th ed., pp. 206-252). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

ANEXOS

Anexo 1 - Categorização das/os três juízas/es

P1 - “Deseja tomar as rédeas de sua carreira... Pensar sua carreira, e quais caminhos seguir, porque até hoje ela apenas aceitou o que aparecia”

Juiz 1	Juiz 2	Juiz 3	Definitivo
Autonomia e escolha/identidade profissional	Autonomia	Reflexão sobre a vida profissional	Autonomia e escolha/identidade profissional

P2 - “Sente que está na hora de se encontrar, saber qual rumo dar à sua vida profissional”

Juiz 1	Juiz 2	Juiz 3	Definitivo
Autonomia e escolha/identidade profissional	Autonomia e escolha/identidade profissional	Dimensão subjetiva do trabalho	Autonomia e escolha/identidade profissional

P3 - “Saber qual a melhor área que ela pode seguir dentro da Administração. Saber se Administração é a melhor carreira para ela”

Juiz 1	Juiz 2	Juiz 3	Definitivo
Aprimoramento e/ou transição de carreira	Autonomia e escolha/identidade profissional	Reflexão sobre a vida profissional	Autonomia e escolha/identidade profissional

P4 - “Tentar melhorar sua qualificação, mas não sabe direito como”

Juiz 1	Juiz 2	Juiz 3	Definitivo
Aprimoramento e/ou transição de carreira	Aprimoramento e/ou transição de carreira	Reflexão sobre a vida profissional	Aprimoramento e/ou transição de carreira

P5 - “Está pensando em voltar para carreira de arquitetura”

Juiz 1	Juiz 2	Juiz 3	Definitivo
Autonomia e escolha/identidade profissional	Autonomia e escolha/identidade profissional	Reflexão sobre a vida profissional	Autonomia e escolha/identidade profissional

P6 - “Necessidade de definir seu próprio futuro profissional”

Juiz 1	Juiz 2	Juiz 3	Definitivo
Autonomia e escolha/identidade profissional	Autonomia e escolha/identidade profissional	Reflexão sobre a vida profissional	Autonomia e escolha/identidade profissional

P7 - “Falando sobre sua profissão, encontrar algo que dê mais sentido à vida. Até hoje fiz coisas porque tinha que fazer, não gosto de viver desse jeito”

Juiz 1	Juiz 2	Juiz 3	Definitivo
Sentido do trabalho	Insatisfação profissional e busca de sentido	Dimensão subjetiva do trabalho	Sentido do trabalho

P8 - “Busca de informações sobre profissões e as faculdades. Querer mudar de vida e agora que tem filhas/os mais crescidos, pode se dedicar a isso”

Juiz 1	Juiz 2	Juiz 3	Definitivo
Autonomia e escolha/identidade profissional	Trabalho e dedicação à família	Articulação entre trabalho e família	Articulação entre trabalho e família

P9 - “Pensa em realizar uma transição de carreira, mas não tem uma ideia formada”

Juiz 1	Juiz 2	Juiz 3	Definitivo
Aprimoramento e/ou transição de carreira	Aprimoramento e/ou transição de carreira	Insatisfação com o trabalho atual	Aprimoramento e/ou transição de carreira

P10 - Sem demanda manifesta elaborada

Juiz 1	Juiz 2	Juiz 3	Definitivo
			Sem demanda manifesta elaborada

P11 - “Estava precisando muito repensar sua carreira”

Juiz 1	Juiz 2	Juiz 3	Definitivo
Aprimoramento e/ou transição de carreira	Autonomia e escolha/identidade profissional	Reflexão sobre a vida profissional	Autonomia e escolha/identidade profissional

P12 - “Quer mudar de emprego. Diz não saber o que quer fazer. Sabe que não gosta do que faz”

Juiz 1	Juiz 2	Juiz 3	Definitivo
Sentido do trabalho	Aprimoramento e/ou transição de carreira	Insatisfação com o trabalho atual	Aprimoramento e/ou transição de carreira

P13 - “Quer saber qual sua vocação”

Juiz 1	Juiz 2	Juiz 3	Definitivo
Autonomia e escolha/identidade profissional	Autonomia e escolha/identidade profissional	Dimensão subjetiva do trabalho	Autonomia e escolha/identidade profissional

P14 - “Se sente perdida em relação a sua vida profissional”

Juiz 1	Juiz 2	Juiz 3	Definitivo
Aprimoramento e/ou transição de carreira	Autonomia e escolha/identidade profissional	Reflexão sobre a vida profissional	Autonomia e escolha/identidade profissional

P15 - Sem demanda manifesta elaborada

Juiz 1	Juiz 2	Juiz 3	Definitivo
			Sem demanda manifesta elaborada

P16 - “Não suporta mais o trabalho que realiza. Diz estar saturada. Não gosta mais do que faz e está cansada de ter que bater metas mensais sem nenhum reconhecimento. Está cansada da mesmice”

Juiz 1	Juiz 2	Juiz 3	Definitivo
Sentido do trabalho	Insatisfação profissional e busca de sentido	Insatisfação com o trabalho atual	Sentido do trabalho

P17 - “Gosta do que faz, mas gostaria de repensar a sua carreira. Ela não se vê continuando nessa empresa, mas gostaria de achar um modo de melhorar sua situação”

Juiz 1	Juiz 2	Juiz 3	Definitivo
Aprimoramento e/ou transição de carreira	Aprimoramento e/ou transição de carreira	Insatisfação com o trabalho atual	Aprimoramento e/ou transição de carreira

P18 - “Quer muito voltar a trabalhar e quer ajuda para elaborar um projeto profissional em que ela possa também se dedicar a família”

Juiz 1	Juiz 2	Juiz 3	Definitivo
Trabalho e dedicação à família	Trabalho e dedicação à família	Articulação entre trabalho e família	Articulação entre trabalho e família

P19 - “Tinha planejado continuar trabalhando com sua mãe na empresa em que são sócias, para ter seu filho e ter tempo flexível para ser mãe com uma renda, no entanto, ao deixar esse plano da maternidade para mais adiante, diz que não quer ficar trabalhando com a mãe, pois não se sente feliz realizando essa atividade e que só fica nessa situação por causa do dinheiro”

Juiz 1	Juiz 2	Juiz 3	Definitivo
Trabalho e dedicação à família	Trabalho e dedicação à família	Articulação entre trabalho e família	Articulação entre trabalho e família

P20 - “Seguiu carreira na advocacia, mas já está começando a se questionar sobre o papel do Direito e de trabalhar com uma rotina de escritório em sua vida. Começaria em período de questionamento e uma crise profissional. Tinha um bom salário, almejado uma posição de destaque”

Juiz 1	Juiz 2	Juiz 3	Definitivo
Sentido do trabalho	Insatisfação profissional e busca de sentido	Insatisfação com o trabalho atual	Sentido do trabalho

P21 - “Voltou para sua área de atuação e atualmente encontra-se em boa posição novamente, porém disse que sente seu trabalho muito rígido, padronizado e com pouca da criatividade que experimentava no teatro”

Juiz 1	Juiz 2	Juiz 3	Definitivo
Sentido do trabalho	Insatisfação profissional e busca de sentido	Insatisfação com o trabalho atual	Sentido do trabalho

P22 - “Está desempregada e veio buscar um novo emprego para ajudar nas contas de casa”
 “está desempregada e pode repensar seu trajeto no trabalho e novas possibilidades de carreira”

Juiz 1	Juiz 2	Juiz 3	Definitivo
Aprimoramento e/ou transição de carreira	Aprimoramento e/ou transição de carreira	Reflexão sobre a vida profissional	Aprimoramento e/ou transição de carreira

P23 - “Não sabe o que fazer”

Juiz 1	Juiz 2	Juiz 3	Definitivo
Aprimoramento e/ ou transição de carreira	Aprimoramento e/ ou transição de carreira	Reflexão sobre a vida profissional	Aprimoramento e/ ou transição de carreira

P24 - “Não sabe mais sua identidade. Quer repensar sua vida profissional”

Juiz 1	Juiz 2	Juiz 3	Definitivo
Aprimoramento e/ ou transição de carreira	Aprimoramento e/ ou transição de carreira	Dimensão subjetiva do trabalho	Aprimoramento e/ ou transição de carreira

P25 - “Quer saber sua real vocação e o que gosta de fazer”

Juiz 1	Juiz 2	Juiz 3	Definitivo
Autonomia e escolha/identidade profissional	Autonomia e escolha/identidade profissional	Dimensão subjetiva do trabalho	Autonomia e escolha/identidade profissional

P26 - “Quer migrar de área”

Juiz 1	Juiz 2	Juiz 3	Definitivo
Autonomia e escolha/identidade profissional	Aprimoramento e/ ou transição de carreira	Insatisfação com o trabalho atual	Aprimoramento e/ ou transição de carreira

P27 - “Quero encontrar outra profissão - quero ser feliz”

Juiz 1	Juiz 2	Juiz 3	Definitivo
Aprimoramento e/ ou transição de carreira	Aprimoramento e/ ou transição de carreira	Insatisfação com o trabalho atual	Aprimoramento e/ ou transição de carreira

P28 - “Não sabe se volta para mercado como funcionária ou se assume carreira como autônoma”

Juiz 1	Juiz 2	Juiz 3	Definitivo
Aprimoramento e/ ou transição de carreira	Aprimoramento e/ ou transição de carreira	Reflexão sobre a vida profissional	Aprimoramento e/ ou transição de carreira

P29 - “Buscar identidade profissional”

Juiz 1	Juiz 2	Juiz 3	Definitivo
Sentido do trabalho	Autonomia e escolha/identidade profissional	Dimensão subjetiva do trabalho	Sentido do trabalho