



Formação em Psicologia Vocacional: Uma Discussão Necessária sob a Perspectiva de Gênero

Training in Vocational Psychology: A Necessary Discussion from a Gender Perspective

Mara Dantas Pereira¹



<https://orcid.org/0000-0002-5943-540X>



<http://lattes.cnpq.br/7410506618665362>

RESUMO

Apesar dos avanços no mercado de trabalho, as mulheres enfrentam desafios distintos em suas carreiras. O desenvolvimento da carreira feminina é um tópico importante para psicólogos(as) em orientação vocacional e profissional, abrangendo desde as aspirações iniciais até a progressão no mercado de trabalho. Este artigo discute a formação em psicologia vocacional sob a perspectiva de gênero, destacando a contribuição das mulheres acadêmicas no campo da Psicologia Vocacional. Foi constatada a importância crescente da ótica de gênero na compreensão do comportamento vocacional das mulheres. Um(a) psicólogo(a) pode adotar uma abordagem dinâmica para enfrentar os desafios das mulheres na escolha de carreira, combatendo estereótipos de gênero e destacando exemplos de mulheres bem-sucedidas. A graduação em Psicologia é importante para a disseminação do conhecimento em orientação vocacional e profissional, devendo contemplar as especificidades do desenvolvimento de carreira feminina em seus currículos.

Palavras-chave: Psicologia vocacional; carreira; gênero; mulheres.

ABSTRACT

Despite advances in the job market, women face unique challenges in their career paths. The development of women's careers is a significant topic for psychologists in vocational and professional guidance, spanning from initial aspirations to progression in the job market. This article discusses vocational psychology education from a gender perspective, highlighting the contribution of academic women in the field of Vocational Psychology. An increasing importance of the gender perspective in understanding women's vocational behavior was found. A psychologist can adopt a dynamic approach to address women's challenges in career choice, combating gender stereotypes and highlighting examples of successful women. A degree in Psychology is important for

¹ Universidade Federal da Bahia (UFBA), Salvador/BA – Brasil. E-mail: maradantaspereira@gmail.com



disseminating knowledge in vocational and professional guidance, and should consider the specificities of women's career development in its curriculum.

Keywords: *Vocational Psychology; career; gender; women.*

1. INTRODUÇÃO

A atividade profissional tem um papel fundamental na vida dos indivíduos, não apenas como fonte de subsistência, mas também como meio de integração social, produtividade e autonomia. Embora o trabalho seja uma constante na sociedade desde a antiguidade, seu significado tem evoluído com as mudanças históricas (Medeiros; Ribeiro; Pacheco, 2023). Nas últimas duas décadas, o ambiente de trabalho passou por transformações significativas, incluindo a integração do mercado interno ao cenário internacional e a adaptação das empresas às inovações tecnológicas, aumentando sua competitividade (Rosa, 2023). Essas mudanças no mercado de trabalho exigem uma reflexão cuidadosa e um esforço considerável na escolha da carreira.

Diante da ampla variedade de profissões e cursos disponíveis, muitos jovens necessitam de suporte especializado. Essa demanda é atendida por intervenções no campo da Orientação Profissional e de Carreira (OPC), que visa auxiliar indivíduos na escolha e no desenvolvimento de suas trajetórias profissionais, conforme apontam produções nacionais recentes (Ambiel; Galina; Matias, 2022; Paiva, 2019). Historicamente, uma de suas práticas mais consolidadas, e foco deste artigo, é a Orientação Vocacional e Profissional (OVP).

Este campo, que é uma parte integrante da Psicologia Vocacional, teve suas origens nos Estados Unidos em 1907, graças aos trabalhos pioneiros de Frank Parsons (Taylor, 1994). Parsons acreditava que a OVP poderia facilitar mudanças sociais significativas ao equipar os jovens com as ferramentas necessárias para uma transição suave da escola para o ambiente de trabalho. No Brasil, a OVP teve início em 1920. A expansão da área ocorreu a partir de 1940, com estudos voltados para a influência da Psicologia na Organização Racional do Trabalho. O principal objetivo desses estudos era promover uma melhor correspondência entre as aptidões e vocações do trabalhador e as exigências psicofisiológicas do trabalho (Abade, 2006).

Com a regulamentação da Psicologia como profissão no Brasil, estabelecida pela Lei Federal nº 4.119/62, a prática do psicólogo foi inicialmente confinada a consultas clínicas privadas (Brasil, 1962). Contudo, a promulgação da Lei nº 5.692/71, que definiu as diretrizes e bases para o ensino de 1º e 2º graus (ensino fundamental e médio) no país, introduziu a obrigatoriedade do aconselhamento vocacional para estudantes (Brasil, 1971). Essa medida marcou o advento da aplicação da ciência psicológica na área da Psicologia Vocacional (PV), uma prática que perdura até os dias atuais.

A PV construiu diversos modelos e teorias para explicar o desenvolvimento do comportamento vocacional e orientação para a carreira dos indivíduos em um mundo em constante mudança (Clark; Bower, 2016; Müller, 1988; Fouad; Kozlowski; Burrows, 2023; Betz, 1992; Phillips; Imhoff, 1997). Como um campo do conhecimento psicológico, a PV é caracterizada pelo estudo das trajetórias profissionais e das escolhas vocacionais ao longo da vida, sendo uma área interdisciplinar de interesse que pode ser abordada a partir de diversas perspectivas (Phillips, 2023).



Sob esse ponto de vista, uma perspectiva de gênero pode orientar as(os) pesquisadoras(es) a explorar, identificar e potencialmente tratar questões que afetam negativamente as mulheres, já que elas tendem a enfrentar mais obstáculos nas trajetórias de carreira do que os homens (Fitzgerald; Harmon, 2001). Nesse bojo, ressalta-se que a concepção contemporânea de gênero postula que as diferenças entre os indivíduos são culturalmente construídas. Esta perspectiva configura um conjunto de estruturas através das quais uma sociedade converte a sexualidade biológica em aspectos da vida humana e estabelece assimetrias de poder entre homens e mulheres (Dantas, 2023).

Historicamente, o mercado de trabalho foi estruturado para atender às necessidades dos trabalhadores masculinos, negligenciando as particularidades da vida profissional feminina (Duarte; Gallon, 2022). Isso resultou em uma necessidade das mulheres se adaptarem à cultura organizacional dominante, o que frequentemente impede sua entrada e progressão no mercado de trabalho (Sullivan; Mainiero, 2008).

Além dos desafios inerentes ao avanço em suas carreiras, as mulheres enfrentam uma série de obstáculos (Williams, 2010). Estes incluem disparidades salariais e de oportunidades, responsabilidades familiares, discriminação e assédio, políticas inadequadas de gênero e preconceitos profundamente enraizados na cultura organizacional (Nardes; Gallon; Rech, 2022).

Considerando este cenário, é no campo da OPC que o debate sobre gênero ganha força. Destaca-se, na produção científica nacional, o trabalho de Paiva (2019), uma das pioneiras na análise do papel do gênero na orientação profissional no Brasil. A autora argumenta que o gênero, como categoria de análise social e psicológica, vai além da perspectiva biológica, englobando as diferenças relacionadas à construção social de papéis na sociedade patriarcal. Esta construção promove assimetrias nas relações de poder, resultando na subordinação e opressão das mulheres pelos homens no trabalho.

À vista disso, é importante entender os desafios que as mulheres enfrentam em suas carreiras. A evolução da carreira feminina é um tema de grande importância na pesquisa em OVP. É essencial compreender desde as aspirações iniciais das mulheres até sua inserção e progressão no mercado de trabalho (Whiston *et al.*, 2015). Neste contexto, a abordagem da PV é adotada, pois aborda questões pertinentes à experiência feminina no trabalho e ao desenvolvimento da carreira. Os(as) psicólogos(as) atuando em orientação vocacional e profissional, podem desempenhar um papel significativo neste processo, ajudando as mulheres a desenvolverem suas carreiras e a alcançarem seus objetivos profissionais (Fouad *et al.*, 2023; Saavedral, 2013). Para isso, recorreremos à produção acadêmica feminina no campo da PV. Busca-se manter a rigorosidade teórica e a imparcialidade do processo analítico, rompendo com a ilusão de neutralidade no discurso (Flores; Troyka; Lee, 2023).

Diante do exposto, este artigo tem como objetivo discutir a formação em psicologia vocacional no mundo, sob a perspectiva de gênero. O texto está organizado em quatro partes, além desta introdução. Na primeira, contextualizamos a Psicologia Vocacional sob a lente de gênero. A segunda aborda a atuação na orientação vocacional e profissional considerando a perspectiva de gênero. A terceira discute a integração da perspectiva de gênero na prática de orientação vocacional e profissional. Por fim, na quarta parte, apresentam-se as considerações finais.



2. CONTEXTUALIZANDO PSICOLOGIA VOCACIONAL ATRAVÉS DA LENTE DE GÊNERO

Neste tópico, ressalta-se que a Psicologia Vocacional, em sua concepção no início do século XX, desenvolveu suas teorias e estudos iniciais com foco em uma população de homens brancos de classe média (Parsons, 1909; Cook; Heppner; O'brien, 2002). Contudo, a partir da década de 1960, movimentos femininos começaram a destacar as particularidades das carreiras das mulheres e a colocá-las no centro das atenções, fornecendo um quadro crítico para examinar as disparidades de gênero na vida laboral (Betz; Fitzgerald, 1987; Gottfredson, 1981).

Indo na contramão da equidade de gênero, até cerca de 1970, a Psicologia ainda estava voltada para uma análise individual e centrada no homem branco de classe média (Parker, 1999; Flores *et al.*, 2023). Relembra-se, então, que na constituição da Psicologia como ciência, nos finais do século XIX e princípios do século XX, a preocupação central dos estudos foi demonstrar a inferioridade intelectual da mulher (Richard, 1999). Ainda conforme o autor, essas pesquisas eram baseadas em preconceitos sexistas e racistas, e foram usadas para justificar a discriminação contra mulheres e pessoas de cor negra.

No campo da PV, após a Segunda Guerra Mundial, a ênfase principal foi colocada em estudantes e adultos da classe média, predominantemente homens, que tinham acesso a recursos e oportunidades na educação e na estrutura profissional. Este enfoque foi influenciado pelo trabalho do psicólogo norte-americano, Donald Super. Em 1957, Super introduziu a ideia de carreira como uma sequência de empregos e posições dentro da estrutura ocupacional do mundo, bem como todos os papéis de vida que se assumem ao longo do ciclo de vida.

Não obstante, é preciso reconhecer que, embora tenham sido feitos esforços por autores estrangeiros como Super (1957), Helen Mayer Hacker (1951), John Holland e David Whitney (1968), Alice Ross (1964) e Karen Wolfson (1976) para ajustar o modelo de carreira masculino ao comportamento da mulher, durante este período, a maioria das explicações sobre o comportamento da mulher baseou-se em modelos masculinos. Isso foi denunciado por diversas autoras, como Nancy Betz e Louise Fitzgerald (1987), Sharon Crozier (1999) e Joan Williams (2010), que alertam para a necessidade de considerar as especificidades do comportamento feminino na construção de modelos de carreira.

Ante isso, é importante ressaltar que a PV tradicional se fundamentava em pressupostos positivistas, com uma ênfase excessiva na mensuração e avaliação do comportamento individual (Fassinger, 2005). Esta abordagem centrada no indivíduo refletia a crença de que o conhecimento das características individuais era o aspecto mais relevante na tomada de decisões (Cook; Heppner; O'brien, 2002). No entanto, enfatiza-se que alguns princípios eram considerados universais e, portanto, aplicáveis a todos os grupos sociais, como as etapas do desenvolvimento de carreira, definições de tipos de personalidade e ambiente (Betz, 1992; Krumboltz, 1996). Assim, entende-se que essa abordagem pode ter limitado a compreensão das diferenças individuais e sociais na tomada de decisões vocacionais.

Nesse bojo, esta abordagem foi criticada por algumas(ns) estudiosas(os), incluindo os australianos Robert Pryor e Jim Bright (2004), e os norte-americanos Graham Basil Stead (2004) e Audrey Lucero e Janette Avelar (2023). Essa abordagem tradicional é questionada por seu viés sexista e



etnocêntrico, pois seus modelos, fundamentados na experiência de homens brancos, falhavam em abarcar as especificidades do comportamento feminino e de outros grupos sociais. Outro ponto central da crítica é o foco excessivo na individualidade, que negligenciava a importância do contexto social e cultural no processo de decisão de carreira.

Além do exposto, psicóloga portuguesa Luísa Saavedral (2013) indica que, historicamente, a intervenção vocacional seguia um modelo de três etapas: entrevista, administração e avaliação e interpretação de medidas. Nessa linha, os fatores contextuais eram frequentemente ignorados, com ênfase na mudança individual (Cook; Heppner; O'brien, 2002). Conforme a psicóloga norte-americana Betz (2022), esses pressupostos orientaram intervenções na área de gênero, como programas para aumentar a assertividade e autoeficácia das mulheres, isto é, desenvolver crenças em si mesmas e sua capacidade de alcançar seus objetivos. Além do que, essas abordagens estão fundamentadas em uma perspectiva liberal e modernista da sociedade, baseada na noção de que uma sociedade justa pode ser alcançada fornecendo às pessoas as ferramentas para progredir de acordo com seus próprios talentos e méritos (Blustein, 2001).

Nessa vertente, cabe argumentar que as abordagens tradicionais da Psicologia Vocacional enfatizam a mudança individual e não levam em consideração os fatores e mudanças nos contextos. Como consequência, essas abordagens não são efetivas em lidar com as barreiras estruturais enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho. Os estudos em PV que adotam uma perspectiva de gênero examinam a influência do gênero na tomada de decisões de carreira e propõem abordagens que consideram o contexto social e cultural no qual as decisões profissionais são tomadas (Betz, 1992; Saavedral, 2013). Essas abordagens reconhecem que existem diversos obstáculos no mercado de trabalho que as mulheres enfrentam, incluindo preconceito de gênero, desigualdade salarial e falta de oportunidades de progressão profissional (Fassinger, 2008).

A partir da análise de Nadya Fouad, psicóloga norte-americana, e seus colaboradores internacionais (2023), é evidente que as transformações sociais e econômicas das décadas de 1960 e 70 tiveram um impacto dramático nas vidas e carreiras das mulheres. Nesse contexto, a defesa por maior equidade de gênero na educação e no emprego, bem como a redução do viés de gênero em testes educacionais e vocacionais, foram marcos significativos. Nessa conjuntura, a orientação vocacional e profissional emergiu como um instrumento fundamental para auxiliar as mulheres a atingirem seus objetivos profissionais, considerando os desafios e barreiras específicas que enfrentam no mercado de trabalho.

Essas abordagens, que incluem o incentivo às mulheres para buscar papéis não tradicionais, conforme destacado por Betz (2023), fornecem suporte e orientação para ajudar as mulheres a superarem esses desafios e alcançarem seus objetivos de carreira. Logo, a orientação vocacional e profissional não apenas atua como um facilitador para o empoderamento feminino, mas também se compromete a atenuar as desigualdades existentes, reforçando assim o seu papel importante na promoção da equidade de gênero.

3. ATUAÇÃO NA ORIENTAÇÃO VOCACIONAL E PROFISSIONAL SOB A PERSPECTIVA DE GÊNERO

Desde sua concepção, a orientação vocacional e profissional tem experimentado transformações significativas em suas abordagens teóricas e práticas, refletindo as demandas do contexto social e



político (Betz, 1992; Betz, 2023; Saavedral, 2013; Super, 1957). Ao longo de mais de um século, várias(os) estudiosas(os) se empenharam em entender e elucidar o papel do(a) trabalhador(a) e das ocupações em variados grupos culturais. Isso resultou no desenvolvimento de uma gama de teorias, bem como técnicas e estratégias para avaliação e intervenção vocacional, com a maioria dessas abordagens fundamentadas nas ciências psicológicas (Ambiel; Galina; Matias, 2022; Brown; Stone, 2016; Clark; Bower, 2016).

Nesse contexto de constante evolução da OVP, as instituições de ensino superior têm um papel importante na disseminação do conhecimento nessa área, especialmente os cursos de Psicologia, que oferecem mais disciplinas e estágios sobre o tema, seguidos pelos cursos de Pedagogia (Bonfim; Esbrogeio; Soares, 2003). A estrutura dessas instituições facilita a formação de centros de pesquisa e a oferta de serviços de extensão à comunidade. Algumas universidades e faculdades disponibilizam o conteúdo de OVP em disciplinas específicas dedicadas a este tema, enquanto outras incorporam este conteúdo em disciplinas mais amplas que abordam outros temas, como Psicologia Escolar e/ou Psicologia Organizacional e do Trabalho (Luna, 1999). Além disso, esta disciplina pode estar presente tanto no currículo obrigatório quanto como uma opção.

No âmbito universitário, Sam Osipow, que é um dos pioneiros da psicologia vocacional nos Estados Unidos da América, se destacou como uma figura influente nos estudos de OVP em 1975. Assim, tornou-se um dos principais defensores da pesquisa sobre o desenvolvimento de carreira das mulheres, orientou estudiosas importantes como Betz e Fitzgerald, ressaltando a necessidade de estudos focados neste tema. Sua influência foi essencial para o progresso da pesquisa nesta área, refletindo as demandas do contexto social e político mencionadas anteriormente. Um exemplo marcante de seu trabalho é o seminário que liderou na Universidade Estadual de Ohio no início da década de 1970.

Este seminário, focado no desenvolvimento de carreira das mulheres, foi destinado a estudantes de Psicologia interessados em aconselhamento vocacional. Este seminário resultou na publicação de um livro que documentava suas discussões e apresentava a primeira tentativa de criar um modelo de desenvolvimento de carreira específico para mulheres. O modelo proposto considerava tanto fatores individuais - como atitudes, interesses e habilidades - quanto fatores sociais - como família, escola, igreja, mentores e mídia. Estes fatores eram moderados por elementos como medo do sucesso, conflito e sobrecarga de papéis, discriminação direta ou indireta e tempo. O resultado poderia ser uma carreira bem-sucedida ou casamento, alto nível de realização, autoexclusão, subutilização de habilidades ou mudança social (Betz; Fitzgerald, 1970).

Ainda de acordo com o mencionado, foram defendidos três fatores que justificavam a necessidade de uma teoria distinta para o desenvolvimento de carreira das mulheres: as autoexpectativas das mulheres em relação aos papéis de trabalho e família, bem como as expectativas sociais, especialmente a disponibilidade de cuidados materno-infantis. Nesse contexto, Fitzgerald e John Crites (1980) argumentaram que as mulheres possuem necessidades de carreira específicas que demandam uma teoria separada para o desenvolvimento da carreira feminina.

Avançando nessa linha de pensamento, a psicóloga norte-americana Helen Farmer (1976) desenvolveu um modelo teórico para compreender a motivação de carreira das mulheres. Tal autora observou que, apesar das mulheres serem igualmente inteligentes quanto os homens, elas não alcançavam posições de liderança com a mesma frequência. Farmer (1976) denominou essa



discrepância de “lacuna de realização” e sugeriu que fatores pessoais e ambientais influenciavam a motivação das mulheres para alcançar seus objetivos de carreira. Esses fatores incluíam a socialização de papéis sexuais, o medo do sucesso, o conflito entre carreira e família, discriminação, socialização familiar e recursos disponíveis.

Um estudo longitudinal realizado pela autora mencionada acima, duas décadas após a proposta de um modelo em 1976, revelou que as mulheres aspiravam a carreiras científicas menos prestigiosas e que o desejo de ter uma família afetava sua motivação para o sucesso profissional (Farmer, 1977). Isso reforça a importância dos fatores pessoais e ambientais na motivação de carreira feminina. Além disso, apesar de muitas mulheres trabalharem em tempo integral, ainda assumem a maior parte das responsabilidades domésticas, estando desproporcionalmente em profissões mal remuneradas e precisando frequentemente negociar entre trabalho e família. Isso resulta em menores ganhos e sucesso devido ao sexismo no local de trabalho. Sendo assim, é necessário desenvolver uma teoria vocacional específica para as mulheres, levando em consideração que elas enfrentam um número maior de barreiras na exploração vocacional e possuem uma carga de trabalho mais ampla para gerenciar.

Avançando para a contemporaneidade, Fitzgerald e Harmon (2001) revisaram o modelo de Osipow (1975) após um quarto de século, incorporando estudos sobre interesses, influências parentais, fatores individuais, o papel do casamento e barreiras às escolhas de carreira das mulheres. Embora muitos dos problemas identificados por Osipow permaneçam relevantes, a percepção do gênero e o desenvolvimento de carreira evoluíram significativamente entre a década de 1970 e o final dos anos 1990. Fitzgerald e Harmon propuseram um modelo atualizado para o desenvolvimento de carreira das mulheres, baseado no modelo anterior de Osipow. Este novo modelo considera fatores individuais como habilidades, atitudes e interesses, além de incorporar elementos como autoeficácia e conhecimento de oportunidades. O modelo proposto desenfatura o medo do sucesso e a discriminação direta, oferecendo uma abordagem mais atualizada e abrangente para o desenvolvimento de carreira das mulheres.

Nessa perspectiva, as autoras mencionadas sugeriram um modelo atualizado para o desenvolvimento de carreira das mulheres, que incluía um segundo conjunto de fatores denominados fatores individuais e sociais. Esses fatores incluíam etnia, orientação sexual e classe social. Além disso, as estudiosas adicionaram um terceiro conjunto de fatores semelhante aos fatores sociais de Osipow, bem como moderadores e resultados, como trabalho, carreira e casamento. Por outro lado, Fitzgerald e Harmon (2001) incluíam fatores econômicos como uma categoria dentro dos fatores sociais e, em vez de casamento versus carreira, um de seus resultados foi trabalho e vida familiar. Tais autoras observaram que uma das diferenças na pesquisa do desenvolvimento de carreira das mulheres entre 1975 e 2001 foi a diminuição da preocupação com a capacidade das mulheres de entrar no mercado de trabalho ou preparação educacional, em comparação com a igualdade de oportunidades e remuneração.

Cinco anos mais tarde, Betz (2006) destacou a importância do sucesso no ambiente de trabalho para a saúde mental das mulheres e a necessidade de valorizar as competências femininas além das tarefas domésticas e da criação de filhos. A autora defendeu que o desempenho de múltiplos papéis é benéfico para o desenvolvimento pessoal e profissional das mulheres.



No campo da Orientação Profissional e de Carreira, uma importante produção nacional analisou as ementas das disciplinas sobre o tema oferecidas nos cursos de Psicologia das universidades brasileiras (Ambiel; Galina; Matias, 2022). Este trabalho revelou que a disciplina de orientação profissional (OP) é frequentemente oferecida no oitavo semestre e aborda temas como desenvolvimento de carreira (desenvolvimento vocacional desde a infância até a idade adulta), escolhas ao longo da vida (tomada de decisões ao longo da vida), e aspectos sociais, familiares e econômicos (relação entre os fatores e as questões profissionais), entre outros.

Levando em consideração a prevalência de cursos de psicologia que incluem a disciplina de OP, defende-se a elaboração de um plano de aula que contemple as especificidades do desenvolvimento de carreira feminina. A disciplina tem o potencial de fornecer ferramentas que auxiliem as mulheres a enfrentar os desafios do mercado de trabalho e promover ações que reconheçam e valorizem as competências femininas. Dessa forma, espera-se que os(as) futuros(as) psicólogos(as) possam ajudar as mulheres em suas carreiras, tendo conhecimento em OPC. Esse conhecimento adquirido durante a graduação permitirá que eles(as) tenham uma abordagem mais inclusiva e equitativa para lidar com as questões que afetam o desenvolvimento de carreira das mulheres.

4. INTEGRANDO A PERSPECTIVA DE GÊNERO NA PRÁTICA DE ORIENTAÇÃO VOCACIONAL E PROFISSIONAL

No contexto contemporâneo, emergem novos horizontes de orientação profissional e trajetórias de carreira, impulsionados por transformações na interação entre indivíduos e suas respectivas carreiras. Assim, o debate e a implementação efetiva da orientação vocacional e profissional no século XXI devem levar em conta o atual panorama do mercado de trabalho, incertezas, transições ocupacionais e inovação. Isso implica a compreensão de que o profissional tem a capacidade de estabelecer novos modelos de engajamento para a prestação de seus serviços (BROWN; STONE, 2016; CLARK; BOWER, 2016).

Nesse cenário, os estudos de Betz (2006) ganham relevância. Suas pesquisas são exemplos de investigações que destacam os desafios enfrentados pelas mulheres na força de trabalho, incluindo a limitação de suas funções, a falta de interesse em seguir carreiras nas áreas de Ciências Exatas, Tecnologia, Engenharias e Matemática (STEM; *Science, Technology, Engineering e Mathematics*) e a evitação de cursos com conteúdo matemático. A autora também enfatizou o papel da baixa autoeficácia na evitação dessas áreas e o impacto dos estereótipos de gênero na limitação das escolhas de carreira das mulheres.

Acrescentando à discussão, Betz alerta que as mulheres enfrentam diversas barreiras para alcançarem seus objetivos de carreira, incluindo a obtenção de um diploma universitário (especialmente para aquelas pertencentes a grupos étnico-raciais minoritários) e o ambiente hostil da educação superior, no qual elas são frequentemente marginalizadas. Indo ao encontro no que diz a autora acima citada, defende-se a importância do apoio parental e da orientação de carreira nas aspirações e escolhas de carreira, ajudando a explorar opções, equilibrar trabalho-família e superar barreiras externas.

Neste pensar, pode-se inferir que as iniciativas em OVP devem se esforçar para implementar estratégias que aumentem a conscientização sobre o impacto do sexismo e dos estereótipos de gênero, com um foco especial nas mulheres. Isso pode envolver a organização de treinamentos,



workshops e outras atividades educacionais com a finalidade de fomentar uma cultura de igualdade e respeito. Em paralelo, essas iniciativas devem orientar os jovens, especialmente aqueles no estágio final do ensino médio que estão contemplando a transição para a universidade e/ou o mercado de trabalho. A intenção é auxiliar esses jovens em suas decisões profissionais, estimular o pensamento crítico e reflexivo sobre suas escolhas e o mercado de trabalho, além de promover a autorreflexão sobre as definições de sucesso pessoal e profissional e as oportunidades no mundo profissional.

Destaca-se que, dez anos depois, em 2016, um estudo sobre o desenvolvimento de carreira das mulheres, discutiu sobre vários fatores que influenciam a escolha de carreira delas nas áreas de STEM, incluindo gênero, etnia, classe (por exemplo, nível socioeconômico) e orientação sexual (Brown; Lent, 2016). Por outro lado, os estudiosos não consideraram de forma mais ampla a pesquisa sobre carreiras de mulheres, o que pode ser visto como uma limitação do trabalho sob uma lente masculina. Assim, que o estudo mencionado serve para exemplificar a posição de que uma análise mais abrangente da pesquisa sobre as carreiras das mulheres teria revelado que elas enfrentam desafios específicos. Estes incluem discriminação de gênero, estereótipos associados ao feminino e a falta de modelos femininos, fatores que influenciam diretamente o processo de escolha de carreira.

Corroborando com essa afirmação, no mesmo ano, estudiosas norte-americanas discutiram sobre estereótipos de gênero e discriminação contra mulheres nas áreas de STEM (Brown; Stone, 2016). Como resultado, as pesquisadoras concluíram que o sexismo afeta negativamente o desenvolvimento acadêmico, emocional e social de crianças e adolescentes. Isso porque pode limitar as oportunidades e escolhas disponíveis para as jovens, afetando diretamente seus desejos e aspirações de carreira.

Neste viés, destaca-se que as mulheres continuam a enfrentar barreiras de carreira, definidas como obstáculos reais ou percebidos ao avanço de carreira desde a adolescência. Essas barreiras podem limitar as escolhas de carreira para áreas tradicionalmente femininas, independentemente dos interesses ou capacidades reais delas (Fouad *et al.*, 2023). Não obstante, as(os) autoras(es) retomam a discussão, trazendo uma perspectiva para as mulheres que optam por carreiras tradicionalmente masculinas, como as áreas de STEM ou outras carreiras de alto prestígio. Ao afirmar que as mulheres ainda enfrentam desafios em seus ambientes de trabalho desde a universidade, os(as) autores(as) destacam que esses desafios podem persistir ao longo de suas vidas profissionais, dificultando o avanço potencial, a oportunidade e um salário justo.

É evidente que esse cenário acarreta uma sensibilização por parte das mulheres sobre essas questões antes de tomarem decisões de carreira, e isso provavelmente influencia na primeira escolha de carreira e nas decisões que as mulheres tomam ao longo de sua trajetória profissional. Além disso, apoiadas em alguns estudos, alerta-se que os efeitos das barreiras de carreira são maiores para mulheres negras, indígenas ou de origem social mais desfavorecida (Clark; Bower, 2016; Whiston *et al.*, 2015).

A partir do contexto indicado, Flores et al. (2023) argumentam que a pesquisa sobre a carreira das mulheres tem se concentrado principalmente no nível individual e que é necessário expandir o escopo para incluir o nível sistêmico (análise que considera um sistema como um todo, em vez de focar em suas partes individuais). As autoras defendem que forças sociais mais amplas, como patriarcado, racismo e homofobia, têm um impacto significativo nas carreiras das mulheres e que é



importante levar essas forças em consideração ao desenvolver programas e intervenções para ajudá-las a alcançar suas metas de carreira.

A implementação de estratégias personalizadas é essencial para apoiar as mulheres em seus caminhos profissionais. Essas estratégias, que podem incluir mentoria, capacitação profissional e orientação vocacional, devem ser adaptadas para atender às demandas individuais. Além disso, uma abordagem sistêmica pode oferecer um apoio mais efetivo às mulheres em suas carreiras. Por outro lado, é importante que futuras(os) profissionais na área de OVP estejam cientes das forças que moldaram a ciência e a intervenção na área no passado, incluindo o histórico de marginalização das mulheres na Psicologia Vocacional.

Com esse conhecimento, as(os) profissionais podem contribuir para a construção de um futuro mais equitativo para as mulheres nesse campo. A inclusão de abordagens mais integradas às questões femininas na PV pode ser alcançada através da implementação de iniciativas que aumentem a consciência e a sensibilidade ao preconceito de gênero, desenvolvam habilidades de negociação e assertividade, e apoiem as mulheres na conciliação da vida acadêmica, profissional e familiar. Essas abordagens podem ser eficazes ao reconhecer as barreiras estruturais enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho e fornecer as ferramentas e o apoio necessários para superar essas barreiras e alcançar seus objetivos de carreira. Sendo assim, sugere-se a realização de intervenção em aconselhamento de carreira que adotem as abordagens discutidas aqui.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo possibilitou discutir a formação em psicologia vocacional no mundo, sob a perspectiva de gênero. Assim, observou-se que o desenvolvimento da carreira das mulheres tem sido incluído na agenda de pesquisa da Psicologia Vocacional. Contudo, conduzir estudos nesse campo significa enfrentar um locus de investigação que apresenta oportunidades específicas, bem como limitações.

Neste estudo, percebeu-se que, ao longo das décadas, a reflexão sobre as diferenças individuais por meio de uma perspectiva de gênero tornou-se cada vez mais importante para entender o comportamento vocacional das mulheres. Nesse contexto, as instituições de ensino superior desempenham um papel fundamental na disseminação do conhecimento nessa área. Particularmente os cursos de Psicologia, oferecem disciplinas importantes como orientação profissional que aborda conteúdos relacionados ao desenvolvimento de carreira, escolhas ao longo da vida, aspectos sociais, familiares e econômicos, entre outros.

É importante frisar que os(as) psicólogo(a) atuando em orientação vocacional e profissional têm um papel fundamental no apoio às mulheres na exploração de carreiras não convencionais, como as áreas STEM. Estes profissionais devem estar preparados para enfrentar os desafios e barreiras que as mulheres encontram ao buscar oportunidades em campos predominantemente masculinos. Isso envolve oferecer orientação e suporte adequados para ajudá-las a lidar com essas barreiras.

Nesse cenário, um(a) psicólogo(a) atuando em OVP/OPC, pode adotar uma abordagem dinâmica para enfrentar os desafios específicos que as mulheres encontram na escolha de carreira. Isso pode incluir combater estereótipos de gênero, destacando exemplos de mulheres bem-sucedidas em diversos campos e organizando palestras ou *workshops* com mulheres que se destacaram em



carreiras tradicionalmente dominadas por homens. Além disso, estes(as) profissionais podem fornecer recursos e apoio para ajudar as mulheres a gerenciar a discriminação de gênero no local de trabalho, oferecendo aconselhamento sobre como lidar com situações difíceis e informações básicas sobre os direitos legais das mulheres.

Neste escopo, pesquisas na área de OVP/OPC podem revelar informações importantes sobre os desafios enfrentados pelas mulheres e auxiliar na criação de intervenções eficazes para apoiá-las em suas jornadas profissionais. Assim, os(as) profissionais de OVP/OPC podem usar essas informações para desenvolver estratégias mais eficazes para apoiar as mulheres na exploração de carreiras não convencionais.

Além disso, torna-se importante expandir a pesquisa para incluir uma análise sistêmica que vise entender as interações e relações das forças sociais, como o patriarcado, nas carreiras femininas. Esta linha teórica, apesar de recente, demonstra potencial promissor. Tal abordagem permitirá uma compreensão mais aprofundada dos impactos dessas forças nas decisões de carreira das mulheres. Além disso, possibilitará o desenvolvimento de uma Psicologia Vocacional diversificada, capaz de atender a diferentes níveis de intervenção.

Considerando as limitações do presente estudo, é perceptível a insuficiência de iniciativas no campo da Psicologia Vocacional e da OPC no Brasil que se dedicam à análise das trajetórias de carreira femininas, desde a primeira escolha profissional até a progressão no mercado de trabalho. A predominância de estudos oriundos da literatura internacional na pesquisa consultada para este estudo corrobora tal constatação.

Adicionalmente, é importante destacar que a ausência de uma perspectiva mais abrangente na pesquisa sobre as carreiras das mulheres pode levar a uma compreensão restrita dos desafios e oportunidades que elas enfrentam. A inclusão de uma gama mais ampla de fatores contextuais e individuais na pesquisa poderia oferecer uma visão mais inclusiva das carreiras das mulheres. Isso poderia envolver considerações sobre a intersecção do gênero com outros aspectos da identidade, como idade, habilidades e experiências de vida.

Além disso, futuras pesquisas no campo da PV poderiam se beneficiar da inclusão de vozes femininas na concepção e implementação do estudo para garantir que suas experiências e perspectivas sejam adequadamente representadas. Diante da escassez de literatura nacional, argumenta-se que entender as barreiras de carreira enfrentadas pelas mulheres é fundamental para compreender as experiências de carreiras femininas. Assim, é essencial que as premissas teóricas em PV adotem uma perspectiva de gênero e abordem explicitamente essa construção em futuros debates e estudos no país. Por fim, conclui-se que é importante priorizar a discussão das implicações para a prática, treinamento e educação de futuros psicólogos(as) atuantes em OVP/OPC.

6. REFERÊNCIAS

ABADE, F. L. Orientação profissional no Brasil: uma revisão histórica da produção científica.

Revista Brasileira de Orientação Profissional, v. 6, n. 1, p. 15-24, 2005.

AMBIEL, R. A.; GALINA, D. P. T.; MATIAS, T. S. Análise das ementas de orientação profissional em cursos de psicologia: desafios atuais. **Psicologia Escolar e Educacional**, v. 26, p. 1-8, 2022.



- BETZ, N. **The career psychology of women**. New York: Academic Press, 1992.
- BETZ, N.; FITZGERALD, L. **The Career psychology of women**. London: Academic Press, 1987.
- BETZ, N. E. Contributions of self - efficacy theory to career counseling: A personal perspective. **The Career Development Quarterly**, v. 52, n. 4, p. 340-353, 2004.
- BETZ, N. E. Basic issues and concepts in the career development and counseling of women. *In*: WALSH, W. B.; HEPPNER, M. J. (Eds.). **Handbook of career counseling for women**. Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates Publishers, 2006. p. 45-74.
- BETZ, N. E. Integrando 50 anos de teoria e pesquisa: sugestões para o desenvolvimento profissional das mulheres. **The Counseling Psychologist**, v. 51, n. 6, p. 849-861, 2023.
- BLUSTEIN, D. L. Extending the reach of vocational psychology: Toward an inclusive and integrative psychology of working. **Journal of Vocational Behavior**, v. 59, n. 2, p. 171-182, 2001.
- BLUSTEIN, D. L.; ALI, S. R.; FLORES, L. Y. Vocational psychology: Expanding the vision and enhancing the impact. **The Counseling Psychologist**, v. 47, n. 2, p. 166-221, 2019.
- BONFIM, T. A.; ESBROGEO, M. C.; SOARES, D. H. P. Um estudo preliminar sobre práticas em Orientação Profissional. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 4, n. 1-2, p. 21-34, 2003.
- BRASIL. **Lei nº 4.119, de 27 de agosto de 1962**. Dispõe sobre os cursos de formação em Psicologia e regulamenta a profissão de psicólogo. Brasília, DF: Presidência da República, 1962.
- BRASIL. **Lei nº 5.692, de 11 de agosto de 1971**. Fixa diretrizes e bases para o ensino de 1º e 2º graus, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1971.
- BROWN, C.; STONE, E. Gender stereotypes and discrimination: how sexism impacts development. *In*: HORN, S.; RUCK, M.; LIBEN, L. (Eds.). **Equity and justice in developmental science: theoretical and methodological issues**. San Diego: Elsevier Academic Press, 2016. p. 105-133.
- BROWN, S. D.; LENT, R. W. Vocational psychology: Agency, equity, and well-being. **Annual Review of Psychology**, v. 67, p. 541-565, 2016.
- CLARK, M. E.; BOWER, J. D. Career experiences of women with major financial barriers. **The Career Development Quarterly**, v. 64, n. 4, p. 373-386, 2016.
- CROZIER, S. D. Women's career development in a "relational context". **International Journal for the Advancement of Counselling**, v. 21, n. 3, p. 231-247, 1999.
- COOK, E. P.; HEPPNER, M. J.; O'BRIEN, K. M. Career development of women of color and white women: Assumptions, conceptualization, and interventions from an ecological perspective. **The Career Development Quarterly**, v. 50, n. 4, p. 291-305, 2002.
- DANTAS, E. S. O.; MEIRA, K. C.; BREDEMEIER, J.; AMORIM, K. P. C. Suicídio de mulheres no Brasil: necessária discussão sob a perspectiva de gênero. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 28, p. 1469-1477, 2023.



DUARTE, E. R.; GALLON, S. 'Não, eu não sofro com isso': a análise da manipulação da subjetividade da mulher executiva na ascensão da carreira. **BBR. Brazilian Business Review**, v. 19, p. 78-95, 2022.

FARMER, H. S. What inhibits achievement and career motivation in women?. **The Counseling Psychologist**, v. 6, n. 2, p. 12-15, 1976.

FARMER, H. S. Women's motivation related to mastery, career salience, and career aspiration: A multivariate model focusing on the effects of sex role socialization. **Journal of Career Assessment**, v. 5, n. 4, p. 355-381, 1997.

FASSINGER, R. E. Paradigms, praxis, problems, and promise: Grounded theory in counseling psychology research. **Journal of Counseling Psychology**, v. 52, n. 2, p. 156-166, 2005.

FASSINGER, R. Feminist perspectives on women's career development. In: BROWN, S.; LENT, R. (Eds.). **Handbook of counseling psychology**. 4. ed. Hoboken: Wiley, 2008. p. 610-641.

FLORES, L. Y.; TROYKA, M.; LEE, J. Building program structures to advance vocational research on women. **The Counseling Psychologist**, 5 v. 51, n. 6, p. 869-886.

FOUAD, N. A.; *et. al.* Why aren't we there yet? The status of research in women's career development. **The Counseling Psychologist**, v. 15, n. 6, p. 1-14, 2023.

FITZGERALD, L. F.; CRITES, J. O. Toward a career psychology of women: What do we know? What do we need to know? **Journal of Counseling Psychology**, v. 27, n. 1, p. 44-62, 1980.

FITZGERALD, L.; HARMON, L. Women's career development: a postmodern update. In: LEONG, F.; BARAK, A. (Eds.). **Contemporary models in vocational psychology: a volume in honor of Samuel H. Osipow**. Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates Publishers, 2001. p. 207-230.

GOTTFREDSON, L. S. Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. **Journal of Counseling Psychology**, v. 28, n. 6, p. 545-579, 1981.

GRIGGS, R. **The history of psychology: A cultural perspective**. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall, 1999.

HACKER, H. M. Women as a Minority Group. **Social Forces**, v. 35, n. 4, p. 606-616, 1951.

Orderly or Random?. 1968.

HOLLAND, J. L.; WHITNEY, D. R. Changes in the vocational plans of college students: orderly or random?. **ACT Research Reports**, Iowa City, n. 25, p. 1-31, 1968.

KRUMBOLTZ, J. A social learning theory of career decision making. In: BROWN, D.; BROOKS, L. (Eds.). **Career choice and development**. 3. ed. San Francisco: Jossey-Bass, 1996. p. 197-236.

LIMA, M. T. A formação do orientador profissional/vocacional. **Revista da ABOP**, v. 1, n. 1, p. 37-57, 1999.

LUCERO, A.; AVELAR, J. 'It's probably still written by a white person': challenging assumptions about racial identity in a critical professional development course. **Critical Discourse Studies**, v. 1, n. 1, p. 1-17, 2023.



LUNA, I. N. A formação do psicólogo como um orientador profissional reflexivo e criativo. **Revista da ABOP**, v. 3, n. 1, p. 97-107, 1999.

MEDEIROS, J. B.; RIBEIRO, L. A.; PACHECO, O. O. Orientação profissional no serviço-escola universitário: um relato de experiência de estágio. **Revista Terra & Cultura: Cadernos de Ensino e Pesquisa**, v. 39, n. 76, p. 1-12, 2023.

MÜLLER, M. **Orientação vocacional**: contribuições clínicas e educacionais. Tradução de M. Fetzner. Porto Alegre: Artes Médicas, 1988.

NARDES, L.; GALLON, S.; RECH, E. Os desafios enfrentados no desenvolvimento da carreira das mulheres de diferentes gerações. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, v. 21, n. 2, p. 322-344, 2022.

OSIPOW, S. (Ed.). **Emerging woman**: career analysis and outlooks. Columbus: Charles E. Merrill, 1975.

PAIVA, M. M. **Produção científica sobre gênero em orientação profissional**: uma análise das publicações da Revista Brasileira de Orientação Profissional. 2009. 85 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade de São Paulo, São Paulo.

PARKER, I. Critical psychology: Critical links. **Annual Review of Critical Psychology**, v. 1, n. 1, p. 3-18, 1999.

PARSONS, F. **Choosing a Vocation**. Boston: Houghton Mifflin, 1909.

PHILLIPS, S. D.; IMHOFF, A. R. Women and career development: A decade of research. **Annual Review of Psychology**, v. 48, n. 1, p. 31-59, 1997.

PHILLIPS, S. D. Women and career development: Some new answers, many more questions. **The Counseling Psychologist**, v. 51, n. 6, p. 862-868, 2023.

PRYOR, R.; BRIGHT, J. 'I Had Seen Order and Chaos, but Had thought They were Different.' The Challenges of the Chaos Theory for Career Development. **Australian Journal of Career Development**, v. 13, n. 3, p. 18-22, 2004.

ROSA, M. P. Planejamento de carreira: o novo contrato psicológico entre pessoas e empresas. **Revista Fatec Sebrae em Debate-gestão, Tecnologias e Negócios**, v. 10, n. 18, p. 85-85, 2023.

ROSSI, A. S. Equality between the sexes: An immodest proposal. **Daedalus**, v. 93, n. 2, p. 607-652, 1964.

SAAVEDRAL, L. Psicologia vocacional e feminismo crítico: do passado ao futuro. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 14, n. 1, p. 7-17, 2013.

SKEAT, J.; ATTRILL, S.; HERSH, D. Feminist research in a female-dominated profession: How can this lens help us to understand ourselves better in speech-language pathology?. **International Journal of Speech-Language Pathology**, v. 24, n. 5, p. 484-493, 2022.



SULLIVAN, S. E.; MAINIERO, L. Using the kaleidoscope career model to understand the changing patterns of women's careers: Designing HRD programs that attract and retain women. **Advances in Developing Human Resources**, v. 10, n. 1, p. 32-49, 2008.

SUPER, D. **The psychology of careers**. New York: Harper, 1957.

TAYLOR, H. T. A senior practitioner's perspective of Frank Parsons. **Journal of Career Development**, v. 20, n. 4, p. 321-325, 1994.

WHISTON, S. C.; *et al.* professional women's views on work: A qualitative analysis. **The Career Development Quarterly**, v. 63, n. 2, p. 98-112, 2015.

WILLIAMS, J. **Unbending Gender**. New York: Oxford University Press, 2010.

WOLFSON, K. P. Career development patterns of college women. **Journal of Counseling Psychology**, v. 23, n. 2, p. 119-125, 1976.

Submissão: 10/10/2023

Aceito: 13/10/2025