

# Psicologia vocacional e feminismo crítico: do passado ao futuro

---

---

Lúisa Saavedra<sup>1</sup>

Universidade do Minho, Minho, Portugal

## Resumo

Durante algumas décadas a teoria e investigação vocacional caracterizaram-se por uma preocupação central com os homens brancos, de classe média e com as características individuais, guiada por pressupostos positivistas. Ao mesmo tempo, o aconselhamento focou-se fundamentalmente em mudanças de foro individual. Contudo, a intensificação da globalização, bem como o movimento pós-moderno, com as suas críticas à ciência, provocaram consideráveis mudanças nessas conceitualizações. Centrando-se essencialmente nas perspetivas de género e no feminismo, o objetivo deste artigo é o de, analisando o passado mais ou menos recente da psicologia vocacional - evidenciando as assimetrias ainda existentes em Portugal e Brasil - procurar perspetivar caminhos futuros nos níveis teórico, de investigação e de intervenção, tendo por suporte a psicologia crítica e o feminismo.

*Palavras-chave:* escolha vocacional, mulheres, análise do discurso, diversidade cultural

## Abstract: Vocational psychology and critical feminism: from the past to the future

Mainstream vocational theory was characterized, during some decades, by a focus on middle-class white men and individual characteristics and was guided by positivist assumptions. At the same time, career counseling was mainly focused on intrapsychic issues and individual change. Globalization and the post-modern movement, with their criticism to science, have considerably shaped changes to those previous conceptualizations. Focusing mainly on gender issues and feminism, the objective of this article was, by analyzing the more or less recent past of vocational psychology and highlighting the asymmetry that still exist in Portugal and Brazil, to draw some possible future paths, at the theoretical, research and practical levels, as based on critical psychology and feminism.

*Keywords:* occupational choice, women, discourse analysis, cultural diversity

## Resumen: Psicología vocacional y feminismo crítico: del pasado al futuro

Durante algunas décadas la teoría e investigación vocacional se caracterizaron por una preocupación central por los hombres blancos, de clase media y con las características individuales, guiada por presupuestos positivistas. Al mismo tiempo, el asesoramiento focalizó fundamentalmente los cambios de foro individual. Sin embargo, la intensificación de la globalización, así como el movimiento posmoderno, con sus críticas a la ciencia, provocaron considerables cambios en esas conceptualizaciones. Centrándose esencialmente en las perspectivas de género y en el feminismo el objetivo de este artículo es el de, analizando el pasado más o menos reciente de la psicología vocacional – que evidencian las asimetrías aún existentes en Portugal y Brasil – buscar en perspectiva caminos futuros en los niveles teórico, de investigación y de intervención, teniendo por soporte la psicología crítica y el feminismo.

*Palabras clave:* elección vocacional, mujeres, análisis del discurso, diversidad cultural

---

<sup>1</sup> Endereço para correspondência: Escola de Psicologia (EPSI), Campus de Gualtar, 4710-057, Braga. Fone: 253 604220. E-mail: [lsaavedra@psi.uminho](mailto:lsaavedra@psi.uminho)

Ao longo dos seus cem anos de existência, a Psicologia Vocacional foi dando prioridade, nos seus estudos e intervenções, a diferentes populações-alvo. Num primeiro período, o principal alvo da teoria e investigação foram os homens brancos da classe média (e.g. Cook, Heppner, & O'Brien, 2002; Richardson, 1993). Num segundo período, a partir dos anos 60, as feministas começam a evidenciar as particularidades próprias da carreira das mulheres trazendo as mulheres para o palco do conhecimento (e.g. Betz & Fitzgerald, 1987; Gottfredson, 1981). Nos finais dos anos 80 e inícios dos anos 90, ocorrem extensivas críticas à ciência tradicional moderna, impulsionadas pelo pós-modernismo, pelo construcionismo social e pela psicologia crítica, entre outros (e.g. Fox & Prilleltensky, 1997; Parker, 1999). Este conjunto de mudanças, vai contribuir para um novo rosto da psicologia vocacional com maior enfoque na diversidade, seja ela cultural (e.g. Cheung, van de Vijver, & Leong, 2011; Helms & Cook, 1999; Ojeda, Flores, Meza, & Morales, 2011), de classe social (Diemer & Ali, 2009), de género e raça (Andrade & Dachs, 2007; Cook et al., 2002; Moraes, 2005) e de orientação sexual (e.g. Parnell, Lease, & Green, 2012). Perspetivas emancipatórias, são trazidas da psicologia comunitária para a psicologia vocacional (Blustein, McWriter, & Perry, 2005) enriquecendo a sua teoria, investigação e prática.

Contudo, uma análise pessoal destes últimos contributos leva a considerar que estes são ainda muito esporádicos, o mesmo acontecendo ao enfoque feminista, numa perspetiva crítica, nesta disciplina. Assim, o principal objetivo deste artigo é o de ampliar alguns horizontes na psicologia vocacional com os contributos do feminismo e da psicologia crítica, tendo em conta que em Portugal estas perspetivas não encontraram ainda suficiente acolhimento. Os dados indicam que relativamente ao género, Portugal apresenta números idênticos a outros Países mostrando que as jovens conseguem atingir melhores resultados do que os rapazes, em áreas escolares como a matemática (e.g., Saavedra, 2001) mas, tal como em outros Países (The Organisation for Economic Co-operation and Development, 2012), tal não se reflete numa maior escolha por carreiras de Engenharias. Assim, as mais recentes estatísticas do Eurostat (European Commission, 2009) revelam que nos domínios das engenharias e tecnologias havia em Portugal, em 2009, apenas 29% de mulheres investigadoras, e que relativamente aos estudos superiores, em 2008-2009, a taxa de feminização das áreas ligadas às engenharias, indústrias transformadoras e construção era apenas de 29,4%, ou seja, para cada 3 homens havia apenas uma mulher que obtinha um diploma nestas áreas (Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, 2011). A realidade brasileira, mais marcada pela

diversidade étnica e racial do que a portuguesa, evidencia não só assimetrias de género, mas também de ordem racial, no acesso ao Ensino Superior (Silveira et al., 2006; Webber et al., 2006). Paralelamente, no que diz respeito à mulheres, estas “ainda não conseguiram romper as barreiras do mercado de trabalho, pois nesse setor as mulheres ainda não conseguiram uma representação semelhante àquela conquistada no campo universitário” (p. 110). Estes dados apontam, assim, a necessidade de maior proatividade por parte dos profissionais e maior envolvimento com o pensamento crítico e feminista, para ultrapassar obstáculos que permanecem ao longo de décadas.

Assim, numa tentativa de alargar horizontes e concretizar os objetivos deste trabalho, começarei por situar as principais características da psicologia vocacional ao longo dos três períodos acima referidos, acentuando os seus principais marcos teóricos, de investigação e intervenção. Seguidamente, será explicitado o que se entende por psicologia crítica e as suas relações com o feminismo a fim de fundamentar alguns contributos, a nível teórico, de investigação e prática para a psicologia vocacional feminista, de um ponto de vista crítico, valorizando a importância do discurso e de novas concepções acerca do sujeito.

### **A psicologia vocacional antes dos estudos de género: primeiro período**

Grande parte da teoria, investigação e prática da psicologia até cerca de 1970 estava voltada para uma análise individual (Blustein et al., 2005), centrada no homem branco de classe média. Antes disso, contudo, (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 (Saavedra & Nogueira, 2006). No que diz respeito à Psicologia Vocacional, nas décadas que se seguiram à Segunda Guerra Mundial, o alvo da atenção centrou-se, fundamentalmente nos estudantes e adultos da classe média, sobretudo homens, e que tinham acesso a recursos e oportunidades na Educação e na estrutura profissional (Richardson, 1993). Este foco foi consideravelmente influenciado pelo importante trabalho de Donald Super, a partir de 1957, que introduziu a concepção da Carreira como uma sequência de empregos e posições na estrutura do mundo ocupacional e de todos os papéis de vida que se assume ao longo do ciclo de vida. É verdade que foram feitos alguns esforços, nomeadamente por Super (1957), Holland e Whitney (1968) e Wolfson (1976), para ajustar o modelo de carreira masculino ao comportamento da mulher. No entanto, durante este período a maior

parte das vezes as explicações acerca do comportamento da mulher basearam-se em modelos masculinos, o que veio a ser denunciado por diversas autoras (e.g., Betz & Fitzgerald, 1987; Crozier, 1999).

No que concerne a investigação, e durante muitas décadas, a psicologia vocacional estava enraizada em pressupostos positivistas apoiados principalmente em métodos *top-down* e na verificação da teoria, denotando uma preocupação excessiva com a medida e avaliação do comportamento. Este foco na avaliação individual, refletia o pressuposto de que o conhecimento acerca das características individuais era o aspeto mais significativo na tomada de decisão (Cook et al., 2002). Além disso, alguns princípios foram propostos como universais e, assim, aplicados a todos os grupos sociais (Cheung et al., 2011; Leong & Brown, 1995; McMahan, 2011), tais como as fases do desenvolvimento da carreira (Super, 1957), definições de tipo de personalidade e ambiente (Holland, 1992).

Os mesmos princípios fundamentavam a intervenção, que se apoiava num modelo orientado por três passos: entrevista, administração e avaliação e interpretação de medidas (Cook et al., 2002). Os factores e mudanças nos contextos eram, consideravelmente negligenciados, sendo a preocupação central a mudança individual (Lee, 1998). Estes pressupostos nortearam muitas intervenções na área do género, nomeadamente programas para aumentar a assertividade e auto-eficácia das mulheres (Betz, 2004), procurando assim, conferir-lhes maior empoderamento a nível individual. Estas abordagens sobre a teoria, investigação e a intervenção sobre a carreira estão ancoradas numa perspetiva liberal e modernista da sociedade que se funda na noção de que se pode obter uma boa sociedade se se der às pessoas as ferramentas para avançarem segundo os seus próprios talentos e méritos (Blustein, 2001).

### **Os estudos de género na psicologia vocacional: segundo período**

Apesar de alguns estudos se terem centrado na investigação acerca de homens e mulheres, só se pode considerar o início dos estudos das mulheres ou de género a partir dos anos 60, pois é nessa altura que se começam a estabelecer ligações entre a ciência e os movimentos feministas (Rose, 1999). As críticas feministas à psicologia dominante, que ocorreram no início dos anos 60, tiveram o seu impacto na área vocacional e as autoras começaram a chamar a atenção para o facto da carreira das mulheres se apresentar como mais complexa e menos homogénea que a dos homens (Fitzgerald & Crites, 1980) e diversas autoras deram contribuições importantes nesta matéria (Betz & Hackett, 1983; Gottfredson, 1981; Hollinger, 1983;

Richardson, 1974), como veremos seguidamente. Assim, ao mesmo tempo que a participação das mulheres aumentava no mercado de trabalho, o estudo do seu desenvolvimento de carreira começou a gerar grande interesse. Este centrou-se, inicialmente, na maior ou menor importância conferida pelas mulheres ao papel familiar, distinguindo-se as mais orientadas para a carreira das mais orientadas para a família (Hoyt & Kenedy, 1958 citado por Betz & Fitzgerald, 1987). Richardson (1974) distinguiu ainda a “motivação para o trabalho” como o simples desejo de trabalhar fora de casa, da “orientação para a carreira” como a tendência para fazer do trabalho o centro dominante da vida. Outra linha de investigação procurava compreender as diferenças entre as mulheres que escolhiam profissões tradicionalmente femininas ou masculinas, supondo-se que estas últimas implicariam um maior envolvimento com a carreira (Hollinger, 1983). Nesta linha de pensamento, Nancy Betz e Gail Hackett (Betz & Hackett, 1983) tentaram explicar a ausência de adolescentes do sexo feminino nas áreas de Ciência e Tecnologias devido a uma combinação de factores tais como: dificuldades em ter sucesso na matemática, pouca exposição a modelos de mulheres em áreas não-tradicionais, altos níveis de ansiedade em tarefas associadas aos homens. Ao mesmo tempo, a Teoria de Circunscrição e Compromisso de Linda Gottfredson (1981) salienta a importância do género e da classe social na determinação da motivação para certas actividades e tarefas. Assim, a principal força motriz da escolha de carreira não são os interesses mas o género e a classe social. Esta abordagem salienta as inter-relações entre estas duas categorias sociais que interferem na formação de interesses vocacionais e no processo de tomada de decisão. Assim, diversas abordagens contribuíram para trazer a figura feminina para o palco da teoria vocacional e tiveram o mérito de enfatizar as barreiras sociais e contextuais que pressionam as mulheres, tais como condições económicas, familiares e a socialização.

Sintetizando, diversas autoras identificaram características próprias à carreira das mulheres de entre as quais se destacam: (a) que o trabalho não é necessariamente o papel mais importante para desenvolver a identidade, sendo conhecido o facto de que as mulheres têm que gerir os papéis profissionais e familiares e que esta gestão gera conflito; (b) que a tomada de decisão face à carreira não se faz livremente, pois existem barreiras e estereótipos e as mulheres enfrentam frequentemente diversas barreiras tais como discriminação sexual, assédio sexual e estereótipos de género; (c) que o desenvolvimento da carreira não é um processo linear e progressivo, porque a mulher enfrenta compromissos com a família e enfrenta barreiras estruturais; (d) o processo da carreira não tem, necessariamente,

uma base individual, sendo conhecido que as mulheres valorizam a comunidade e os processos relacionais na vida (Betz & Fitzgerald, 1987; Cook et al., 2002; Crozier, 1999; Fitzgerald & Harmon, 2001).

Contudo, apesar do grande avanço que permitiram aos estudos de gênero na psicologia vocacional, estas abordagens foram marcadas por uma tendência empiricista, extensível a outros domínios da psicologia, que se encontrava ancorada em características consideradas estáveis, universais, e intrínsecas ao indivíduo, procurando a universalidade e neutralidade (Hare-Mustin & Marecek, 1990a), ou seja, apoiando-se nos mesmos critérios de objectividade dos estudos até então conduzidos, na senda de amostras fiáveis e rigor metodológico (Hare-Mustin & Marecek, 1990b). Frequentemente limitaram-se a identificar os problemas, nem sempre questionando a alocação dos papéis familiares e domésticos à figura feminina e atribuindo-lhe a maior parte da responsabilidade pela partilha dos mesmos. Reiteraram os conceitos convencionais de feminilidade e masculinidade e a dualidade homem-mulher deixando por explicar as relações de poder que lhe estão subjacentes, mesmo quando as diferenças se centraram na socialização (Amâncio, 1994). Por outro lado, nesta altura, os estudos voltaram-se, na sua grande maioria, para as mulheres da classe média e nas suas escolhas mais ou menos tradicionais do ponto de vista do gênero, deixando, por isso, de fora mulheres com menos recursos culturais e económicos (Chronister et al., 2009; Cook et al., 2002).

### **A psicologia vocacional e a diversidade: terceiro período**

A partir dos anos 90, ocorreram profundas alterações na psicologia, reflexo de alterações mais gerais que ocorreram em todas as ciências sociais na sequência da intensificação da globalização, da pós-modernidade e de outros movimentos, como o construcionismo social (e.g. Gergen, 2009) e a psicologia crítica (e.g. Fox & Prilleltensky, 1997).

Na Psicologia vocacional, surgem diferentes modos de conceber o sujeito e sociedade. Vários autores e autoras (e.g. Helms & Cook, 1999; Leong & Brown, 1995) evidenciam que o modelo tradicional de padrão da carreira não se aplica a muitos clientes provenientes de minorias raciais e étnicas devido, essencialmente, a barreiras nas suas situações económicas e sociais. Ao mesmo tempo, salientaram que considerar todos os clientes segundo os mesmos padrões conduz, geralmente, a uma avaliação negativa dos mais desfavorecidos, tais como não se focarem no desenvolvimento da carreira, não terem objectivos de

carreira e serem imaturos. Por isso, actualmente, tanto a teoria como a investigação estão a pôr em causa a concepção da carreira como uma sequência e, ao mesmo tempo, a questionar a forma como os indivíduos e o meio têm sido conceptualizados (Cook et al., 2002; Leong & Brown, 1995). Além disso, os indivíduos são vistos como agentes ativos dos contextos que os rodeiam. Neste âmbito, o indivíduo não existe em isolamento, influenciando o sistema mais amplo em que se insere e sendo, simultaneamente, um sistema e um subsistema (Arthur & McMahon, 2005; McMahon, 2011).

As teorias pós-modernas e construcionistas sociais (Duarte, 2009; Fitzgerald & Harmon, 2001; Souza & Scorsolini-Comin, 2011) e as preocupações emancipatórias e comunitárias foram trazidas para o palco da psicologia vocacional, introduzindo novas dinâmicas e reflexões e oferecendo novas leituras sobre o conceito de carreira e trabalho, dos propósitos da investigação e da formação de profissionais de psicologia (Blustein, 2011; Goodman et al., 2004; Richardson, 1993).

No que diz respeito à investigação, durante os últimos anos, houve um movimento emergente que tem dado ênfase à subjectividade, a múltiplas verdades e ao contexto (Watson & McMahon, 2004). Tem havido propostas de interpretação da avaliação numa base construcionistas social e no trabalho com grupos culturalmente minoritários (Blustein, 2011). Além disso, tem sido salientada a importância dos dados de investigação estarem integrados no contexto e na cultura do participante nessa mesma investigação (McMahon & Watson, 2007).

Estas mudanças na teoria e investigação tiveram também impacto na prática profissional da carreira. O foco da origem dos problemas do cliente passou da causa interna para as condições restritivas, opressivas e inseguras do meio (Lee, 1998). Na verdade, as recentes mudanças demográficas, nas quais se incluem grandes movimentos de imigração e a necessidade de aumentar as competências laborais, conduziram a uma maior preocupação e compromisso, por parte dos conselheiros, com o multiculturalismo, de forma a ajudar os clientes a ultrapassar barreiras sistémicas (Sue, 2001). Assim, as propostas de intervenção multicultural e ecológica começaram a tornar-se mais evidentes na última década, permitindo ultrapassar as limitações das abordagens individuais e da relação face-a-face. Ao mesmo tempo, as influências culturais no Desenvolvimento da Carreira tornaram-se extensíveis para além da “raça” e etnicidade (e.g. Lopes & Teixeira, 2012; Helms & Cook, 1999; Ojeda et al., 2011), alcançando também as questões de gênero (e.g. Cook, Heppner, & O’Brien, 2005), orientação sexual (e.g. Parnell et al., 2012) e classe social (Diemer & Ali, 2009).



Como agente de mudança social, o conselheiro deve compreender profundamente e pôr em prática os conceitos de empoderamento e *advocacy*, que se encontram intimamente interrelacionados (Lee, 1998). Por um lado, o processo de empoderamento significa a aquisição, por parte das pessoas e grupos marginalizados e sem acesso ao poder, de controlo sobre as suas próprias vidas e consciência da necessidade de melhorar as condições das pessoas da comunidade (McWhirter, 1994). Por outro, lado o conceito de *advocacy* refere-se ao processo de defender uma causa. Neste sentido os clientes são motivados, pelos conselheiros profissionais, a comprometerem-se com a destruição das barreiras sistémicas que impedem a sua comunidade de adquirir sucesso pessoal, académico ou profissional (Fassinger & Gallor, 2006; Toporek & Chope, 2006). Neste sentido, a conquista pessoal junta-se a motivação para lutar pelas causas da comunidade.

### **Para uma psicologia vocacional feminista e crítica**

Ao longo desta secção serão equacionados alguns contributos, para uma psicologia vocacional, assentes na teoria feminista e na psicologia crítica, habitualmente designada de feminismo crítico. Para a definição do feminismo crítico tem sido fundamental o reconhecimento da ligação da psicologia com a dimensão política e o movimento feminista, o questionamento das posições positivistas-empiricistas da ciência moderna e a ênfase na mudança social (e.g. Qin, 2004; Wilkinson, 1997).

No que diz respeito à psicologia crítica esta pode ser, sucintamente, definida como o questionar dos pressupostos e práticas da psicologia dominante, procurando mudar as estruturas sociais de modo a alcançar a justiça social e o bem-estar humano (Fox, Prilleltensky, & Austin, 2009). Estas concepções implicam um olhar duplamente crítico: por um lado, um questionar das instituições, organizações e as suas práticas e, por outro, um constante interrogar acerca dos pressupostos, práticas e influências mais amplas da própria psicologia (Hepburn, 2003). E como refere Alexa Hepburn (2003, p. 1): “se por vezes parece uma abordagem perseguindo a sua própria cauda enquanto dá tiros nos seus próprios pés, encontra-se cada vez mais viva e vigorosa por causa disso mesmo”. Para esta perspectiva é fundamental a reconceptualização entre poder, conhecimento e verdade estabelecida pelo trabalho de Michel Foucault (1980) e por outro lado uma nova noção de sujeito associado ao conceito de Discurso (Davies & Harré, 1990; Shotter, 1997). No que diz respeito ao primeiro aspecto, Foucault (1980), defende que o conhecimento não representa apenas a verdade, mas constitui o que é tido por verdade; neste sentido, o que “conta” como verdade é que

é realmente importante. Por outro lado, o próprio conceito de poder é reconceptualizado e este não é visto como algo necessariamente opressivo e negativo, como algo que proíbe, mas também como algo capaz de ter efeitos produtivos. Para além disso, o poder não é exclusivo de algumas pessoas ou grupos mas manifesta-se em todas as relações sociais e, neste sentido, o indivíduo é simultaneamente um “objecto de poder” e um “veículo de poder” (Foucault, 1980, p. 98). Para Foucault, o saber está intimamente associado com o poder e, por isso, cada interpretação de um acontecimento acarreta consigo a marginalização de outras versões, às quais está associado menor poder, desse mesmo acontecimento. Por esta razão, importa compreender a quem beneficiam certos conceitos e teorias pois só assim será possível denunciar formas de vigilância e auto-regulação na disciplina e encontrar formas de resistir aos modelos dominantes (Parker, 1999).

No que concerne à noção de sujeito, o *self* é encarado não como estável e coerente, mas como algo que se vai formando e reconstruindo através das várias práticas discursivas que estão social e culturalmente disponíveis. O discurso possibilita “posições subjectivas” que têm consequências para a subjectividade e para as experiências. É de acordo com este discursos que construímos histórias que dão sentido às nossas vidas e às dos outros (Davies & Harré, 1990; Shotter, 1997). A linguagem e o discurso assumem um lugar central nestas perspetivas porque se encara que a realidade não existe “fora de nós” mas é socialmente construído através da linguagem e do discurso (e.g. Willig, 2008).

Veremos, seguidamente, como estas perspetivas se podem traduzir num olhar crítico e feminista nas temáticas vocacionais e de carreira das mulheres.

### **Contributos teóricos numa perspetiva feminista crítica**

Relativamente ao género, as contribuições do construcionismo social, do pós-estruturalismo, da psicologia discursiva e crítica e da teoria feminista, vêm pôr em causa as abordagens que acentuam posturas essencialistas, que encaram homens e mulheres como categorias opostas, com traços ou características de personalidade estáveis, distintos e universais, quer sejam explicados por factores biológicos ou de socialização (Gergen, 2009). Assim, as feministas questionam o dualismo homem-mulher, bem como a crença numa essência feminina ou masculina. Desta forma, a categoria “mulher” perde a sua clareza, e a multiplicidade e a diversidade dominam o palco actual do feminismo (Bettie, 2003; Wilkinson, 1997). O género passa a ser encarado como algo que se constrói

e reconstrói nas interações e transações sociais governando o acesso ao poder e aos recursos (Hare-Mustin & Marecek, 1990a, 1990b).

As mudanças ocorridas na psicologia vocacional contribuíram também para trazer esta multiplicidade de ser mulher para o domínio vocacional, quer no que diz respeito à orientação sexual na carreira (Parnell et al., 2012), a influência da violência de gênero na carreira de mulheres provenientes de meios mais desfavorecidos (Chronister et al., 2009), as questões específicas das mulheres negras (Andrade, & Dachs, 2007; Moraes, 2005), para dar apenas alguns exemplos. Contudo, um olhar crítico associado a estas novas perspectivas contribuiria certamente para compreender que as teorias vocacionais têm sido, também elas, dominadas pelo discurso da dualidade e oposição entre mulheres e homens. Este discurso 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. Por outro lado, as mulheres que fogem a este posicionamento, orientando-se para profissões tradicionalmente associadas aos homens, vêm-se em posições subjectivas particularmente contraditórias, onde entram em competição discursos sobre ser mulher (ser feminina, mãe, esposa carinhosa e cuidadora) e profissional (ser engenheira, assertiva, decisora, manipuladora de objectos) que são vistas como socialmente incompatíveis (Faulkner, 2009; Peterson, 2010). Assim, o conceito de papéis de vida encontra-se profundamente marcado pelas normas de gênero, estando os papéis familiares e domésticos associados às mulheres e os profissionais aos homens. É importante denunciar como algumas teorias comumente aceites, por exemplo, pela Teoria das Personalidades Vocacionais e Ambientes Profissionais de John Holland (1992) dicotomizam e essencializam personalidades consideradas opostas tais como realista e social e às quais se encontram associados, respectivamente, o sexo masculino e o feminino. Estas concetualizações apoiam-se na ideia de uma identidade ou *self* central a cada um de nós e onde se incluem o sexo, o gênero, a sexualidade, crenças religiosas ou nacionalidade, entre outras. Nesta, o *self* é algo “interior” e que se mantém inalterado independentemente das mudanças que ocorrem na nossa vida e nos acontecimentos sociais, históricos e culturais que nos circundam. A teoria feminista desafiou a ideia de que o gênero fizesse parte deste *self* essencial contribuindo assim, em conjunto com outros/as autores/as pós-estruturalistas, para o conceito de “subjectividade” (Butler, 1990), algo que não é naturalmente produzido pelo corpo e pelo nascimento mas que é, antes de mais, construído pela linguagem de forma provisória, com uma capacidade constante para se redefinir e reconstruir o

que lhe confere uma maior plasticidade e multiplicidade de significados. O conceito de “posicionamento” defendido por Davies e Harré (1990) vai na minha linha de pensamento, chamando a atenção para os aspectos dinâmicos das relações, sendo os discursos que usamos que nos colocam em determinadas “posições”, ou seja, locais através dos quais falamos e actuamos.

Estes dois conceitos oferecem alternativas não só mais emancipadoras para abordar as questões vocacionais de mulheres e homens, como torna as concepções acerca das identidades, mais consistente com as novas formas de encarar a carreira na época actual, em que não existe mais uma profissão para toda a vida, mas uma construção contínua da carreira. Por outro lado, e epistemologicamente, são mais coerentes com as concepções de gênero anteriormente defendidas. Todas elas vão de encontro a ideia de que o gênero é algo que se faz e não algo que se tem (Butler, 1990), ou seja, as características associadas ao masculino e feminino não são intrínsecas ao indivíduo, mas antes se constroem (fazem) nas relações interpessoais que estabelecemos.

#### **Contributos para a investigação numa perspectiva feminista crítica**

Também no que diz respeito às metodologias de investigação foram ocorrendo na Psicologia vocacional alterações consideráveis, nas quais se destaca uma preocupação em reduzir a distância entre os investigadores e participantes da investigação que se traduziu em conceptualizar a investigação como um processo colaborativo tendo o ou a participante um papel mais ativo na investigação (McMahon & Watson, 2007). Outro método de investigação que questiona o papel tradicional do investigador é a investigação-ação. Este método, inspirado nas teorias críticas e feministas, desafia a distinção investigador-participante e permite à investigação obter uma compreensão do sistema e contribuir para a sua mudança e, ao mesmo tempo, para a agenda de justiça social. Isso implica envolver-se com outros profissionais num processo de tomadas de decisão partilhadas no que diz respeito à orientação vocacional (Arthur, 2005; Blustein et al., 2005; Fouad, Gerstein, & Toporek, 2006).

Em consonância com a linha teórica acima definida, a Análise Foucautiana do Discurso, assim designada por Parker (1999) e Willig (2008), poderá constituir-se como uma poderosa ferramenta metodológica para compreender como as pessoas se apropriam dos discursos socialmente disponíveis, como os usam e para que os usam, no que diz respeito à temática vocacional das jovens e mulheres. O recurso a entrevistas semiestruturadas, por exemplo,

poderá ser especialmente indicada com aquelas mulheres que mais frequentemente têm sido marginalizadas da psicologia vocacional (mulheres de classes baixas, vítimas de violência, lésbicas ou bissexuais, por exemplo) ou que enfrentam situações particularmente complexas na gestão de questões da masculinidade e feminilidade, como são as mulheres nas engenharias ou em posições de liderança. Esta metodologia (Análise Foucautiana do Discurso), não sendo meramente descritiva, mas procurando evidenciar os sistemas sociais opressivos subjacentes a determinadas opções pessoais, permite identificar discursos usados para justificar determinadas práticas sociais, opções de vida, conflitos e contradições nessas mesmas práticas e opções. Permitem ainda compreender as consequências de determinadas posições subjetivas que são assumidas e que fins servem: se se encontram em posições de submissão (mulheres em posições socialmente desfavorecidas como as acima referidas), que conflitos enfrentam pelo fato de desafiarem posições profissionais e pessoais menos tradicionais do ponto de vista de gênero (Peterson, 2010) ou de orientação sexual. Ao mesmo tempo é ainda possível identificar em que medida usam discursos dominantes ou são capazes de enunciar discursos de resistência (Saavedra & Taveira, 2007; Willig, 2008).

Importa ainda clarificar que as posições epistemológicas e metodológicas aqui defendidas questionam a convicção de que a linguagem é um modo de operacionalização dos nossos estados e pensamentos intrapsíquicos e que estes são passíveis de análise através de questionários. Esta forma de acreditar no acesso ao “mundo interior” pressupõe a existência de uma relação causal entre o comportamento verbal e a operacionalização de essências internas, o que aqui é questionado. Nesta ordem de ideias, torna-se discutível o recurso a instrumentos de avaliação (de personalidade, de inteligência, por exemplo) que traduzem uma imagem estática e essencialista da pessoa (Gergen, 2009). O recurso a questionários, neste quadro de referência, deverão assumir como objetivo identificar contextos e sistemas de opressão das mulheres e homens, situações de discriminação de gênero (ou outras) (avaliar quantas vezes foi alvo de assédio ou de violência doméstica, por exemplo), bem como crenças acerca de determinadas práticas sociais em diversos contextos sociais e organizacionais, para dar apenas alguns exemplos. Acima de tudo, e independentemente do método, o que é necessário é uma autocrítica constante e reflexividade no que diz respeito à investigação que está a ser construída problematizando constantemente os resultados encontrados, criticando o pensamento individualista e comprometendo-se sempre com processos sociais e políticos de mudança (Fox & Prilleltensky, 1997; Parker, 1999).

### **Contributos para a prática numa perspetiva feminista crítica**

Foram já brevemente referidos alguns das mudanças substantivas que a partir dos anos 90 ocorreram na prática vocacional, nomeadamente a ênfase no multiculturalismo (preocupando-se com a integração de minorias étnicas) e nas abordagens ecológicas (dando mais relevo à intervenção centrada nos grupos, no contato com a família, por exemplo) como forma de ajudar os clientes a ultrapassar as condições opressivas, restritivas ou inseguras do meio.

Salientaria, assim, algumas questões diretamente relacionadas com a introdução das questões de gênero com jovens de ambos os sexos, ressaltando a necessidade de os levar a refletir sobre as assimetrias de gênero e que cada um compreenda os contributos que podem ser dados no sentido da mudança, sem esquecer que estes jovens se encontram em contextos socioculturais distintos e que os discursos de alunos e alunas devem ser considerados como produto de diferentes recursos e contextos. Intervenções em pequenos grupos com jovens de ambos os sexos afiguram-se fundamentais, não só para que as jovens não sintam que existe uma responsabilidade individual pela mudança (Richardson, 1993), mas para também para que os rapazes possam também refletir sobre a responsabilidade do seu grupo de pertença nestas assimetrias de gênero. A consulta psicológica em grupo poderá ter vantagens sobre a consulta individual na consecução destes objetivos, por permitir confrontos de ideia e promover uma reflexão pessoal mais rica e alargada.

Tendo em conta que o contexto social é o maior determinante do comportamento (Cook et al., 2005; Lee, 1998), torna-se fundamental conduzir intervenções junto dos professores, pais e mães e diretores de escolas. A par das intervenções microssistémicas e mesossistémicas, torna-se fundamental um maior envolvimento dos profissionais de psicologia e dos investigadores ao nível macrossistémico, ou seja, nas políticas públicas, dinamizando ou colaborando em movimentos sociais que possam contribuir para uma maior justiça social, tal como foi defendido por Fassinger e Gallor (2006), atuando ao nível das campanhas de informação ou como força de pressão. Assim, mudanças a nível político, organizacional (como por exemplo, Escolas e Universidades) e institucionais (como determinadas conceções de família, por exemplo) são essenciais e os profissionais de psicologia têm a responsabilidade de contribuir para elas.

Finalmente, a própria investigação ao evidenciar como determinadas ideologias, ou tipos de organização, são construídas e reproduzidas, contribuindo para a

ocultação de determinados conflitos sociais e para a marginalização dos mesmos, pode funcionar como forma de intervenção e de promoção de mudanças (Fassinger & Gallor, 2006; Hepburn, 2003). Recorrer à crítica dos discursos dominantes e às práticas de regulação passa pela promoção de práticas discursivas subversivas e de espaços

de resistência. Este tipo de investigação poderá ter efeitos práticos numa intervenção de inspiração feminista, evidenciando como determinadas ideologias de género, de atribuição de papéis de género diferenciados a uns e outros sexos, de valores da cultura dominante, legitimam determinadas estruturas e relações de poder.

### Referências

- Andrade, C. Y., & Dachs, J. N. W. (2007). Acesso à educação por faixas etárias segundo renda e raça/cor. *Cadernos de Pesquisa*, 37(131), 399-422. doi:10.1590/S0100-15742007000200009
- Amâncio, L. B. (1994). *Masculino e feminino: A construção social da diferença*. Lisboa, Portugal: Edições Afrontamento.
- Arthur, N. (2005). Building from diversity to social justice competencies in international standards for career development practitioners. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 5(2), 137-148. doi:10.1007/s10775-005-8791-4
- Arthur, N., & McMahon, M. (2005). Multicultural career counseling: Theoretical applications of the systems theory framework. *The Career Development Quarterly*, 53(3), 208-222. doi:10.1002/j.2161-0045.2005.tb00991.x
- Bettie, J. (2003). *Women without class: Girls, race, and identity*. London, England: University of California Press.
- Betz, N. (2004). Contributions of self-efficacy theory to career counseling: A personal perspective. *Career Development Quarterly*, 52(4), 340-353. doi:10.1002/j.2161-0045.2004.tb00950.x
- Betz, N. E., & Fitzgerald, L. F. (1987). *The Career psychology of women*. London, England: Academic Press.
- Betz, N. E., & Hackett, G. (1983). The relationship of mathematics self-efficacy expectations to the selection of science-based college majors. *Journal of Vocational Behavior*, 23(3), 329-345. doi:10.1016/0001-8791(83)90046-5
- Blustein, D. L. (2001). Extending the reach of vocational psychology: Toward an integrative and inclusive psychology of work. *Journal of Vocational Behavior*, 59(2), 171-182. doi:10.1006/jvbe.2001.1823
- Blustein, D. L. (2011). Vocational psychology at the fork in the road: Staying the course or taking the road less traveled. *Journal of Career Assessment*, 19(3), 316-322. doi:10.1177/1069072710395537
- Blustein, D. L., McWhirter, E. H., & Perry, J. C. (2005). An emancipatory communitarian approach to vocational development theory, research, and practice. *The Counseling Psychologist*, 33(2), 141-179. doi:10.1177/0011000004272268
- Butler, J. (1990). *Gender trouble: Feminism and the subversion of identity*. New York, NY: Routledge.
- Cheung, F. M., van de Vijver, F. J. R., & Leong, F. T. L. (2011). Toward a new approach to the study of personality in culture. *American Psychologist*, 66(7), 593-603. doi:10.1037/a0022389
- Chronister, K. M., Brown, C., O'Brien, K. M., Wettersten, K. B., Burt, M., Falkenstein, C., & Shahane, A. (2009). Domestic violence survivors: Perceived vocational supports and barriers. *Journal of Career Assessment*, 17(1), 116-131. doi:10.1177/1069072708325858
- Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género. (2011). *Igualdade de género em Portugal 2010*. Lisboa, Portugal: Author.
- Cook, E. P., Heppner, M. J., & O'Brien, K. N. (2002). Career development of women of color and white women: Assumptions, conceptualization, and interventions from an ecological perspective. *The Career Development Quarterly*, 50(4), 291-305. doi:10.1002/j.2161-0045.2002.tb00574.x
- Cook, E. P., Heppner, M. J., & O'Brien, K. M. (2005). Multicultural and gender influences in women's career development: An ecological perspective. *Journal of Multicultural Counseling and Development*, 33(3), 165-179. doi:10.1002/j.2161-1912.2005.tb00014.x
- Crozier, S. D. (1999). Women's career development in a "relational context". *International Journal for the Advancement of Counselling*, 21(3), 231-247. doi:10.1023/A:1005489823722
- Davies, B., & Harré, R. (1990). Positioning: The discursive production of selves. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 20(1), 43-63. doi:10.1111/j.1468-5914.1990.tb00174.x
- Diemer, M. A., & Ali, S. R. (2009). Integrating social class into vocational psychology: Theory and practice implications. *Journal of Career Assessment*, 17(3), 247-265. doi:10.1177/1069072708330462



- Duarte, M. E. (2009). Um século depois de Frank Parsons: Escolher uma profissão ou apostar na psicologia da construção da vida? *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 10(2), 5-14.
- European Commission. (2009). *She figures 2009: Statistics and indicators on gender equality in science*. Brussels, Belgium: Author.
- Fassinger, R. E., & Gallor, S. M. (2006). Tools for remodelling the master's house: Advocacy and social justice in education and work. In R. L. Toporek, L. H. Gerstein, N. A. Fouad, G. Roysircar-Sodowsky, & T. Israel (Eds.), *Social justice in counseling psychology: Leadership, vision and action* (pp. 256-275). London, England: Sage Publications.
- Faulkner, W. (2009). Doing gender in engineering workplace cultures (II): Gender in/authenticity and the in/visibility paradox. *Engineering Studies*, 1(3), 169-189. doi:10.1080/19378620903225059
- Fitzgerald, L., & Crites, J. (1980). Toward a career psychology of women: What do we know? What do we need to know? *Journal of Counseling Psychology*, 27(1), 44-62. doi:10.1037/0022-0167.27.1.44
- Fitzgerald, L., & Harmon, L. W. (2001). Women's career development: A postmodern update. In F. T. L. Leong & A. Barak (Eds.), *Contemporary models in vocational psychology* (pp. 207-230). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Fouad, N. A., Gerstein, L. H., & Toporek, R. L. (2006). Social justice and counseling psychology in context. In R. L. Toporek, L. H. Gerstein, N. A. Fouad, G. Roysircar, & T. Israel (Eds.), *Social justice in counseling psychology: Leadership, vision and action* (pp. 1-16). London, England: Sage Publications.
- Foucault, M. (1980). *Power/knowledge: Selected interviews and other writings*. Brighton, England: Harvester Press.
- Fox, D., & Prilleltensky, I. (1997). *Introducing critical psychology: Values, assumptions, and status quo*. In D. Fox, I. Prilleltensky, & S. Austin (Eds.), *Critical psychology: An introduction* (pp. 3-20). London, England: Sage Publications.
- Fox, D., Prilleltensky, I., & Austin, S. (2009). *Critical psychology: An introduction*. (2nd ed.). London, England: Sage Publications.
- Gergen, K. J. (2009). *Relational being: Beyond self and community*. Oxford, England: Oxford University Press.
- Goodman, L. A., Liang, B., Helms, J. E., Latta, R. E., Sparks, E., & Weintraub, S. R. (2004). Training counseling psychologists as social justice agents: Feminist and multicultural principles in action. *The Counseling Psychologist*, 32(6), 793-837. doi:10.1177/0011000004268802
- Gottfredson, L. S. (1981). Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. *Journal of Counseling Psychology*, 28(6), 545-579. doi:10.1037/0022-0167.28.6.545
- Hare-Mustin, R. T., & Marecek, J. (1990a). On making a difference. In R. T. Hare-Mustin & J. Marecek (Eds.), *Making a difference: Psychology and the construction of gender* (pp. 1-21). London, England: Yale University Press.
- Hare-Mustin, R. T., & Marecek, J. (1990b). Gender and the meaning of difference. In R. T. Hare-Mustin & J. Marecek (Eds.), *Making a difference: Psychology and the construction of gender* (pp. 22-64). London, England: Yale University Press.
- Helms, J. E., & Cook, D. A. (1999). *Using race and culture in counseling and psychotherapy: Theory and process*. Boston, MA: Allyn & Bacon.
- Hepburn, A. (2003). *An introduction to critical social psychology*. London, England: Sage Publications.
- Holland, J. L. (1992). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (2nd ed.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Holland, J. L., & Whitney, D. R. (1968). *Changes in the vocational plans of college students: Orderly or random?* Iowa City, IA: Research and Development Division, American College Testing Program.
- Hollinger, C. L. (1983). Self-perceptions and the career aspirations of mathematically talented female-adolescents. *Journal of Vocational Behavior*, 22(1), 49-62. doi:10.1016/0001-8791(83)90005-2
- Lee, C. (1998). Counselors as agents of social change. In C. C. Lee & G. R. Walz (Eds.), *Social action: A mandate for counsellors* (pp. 3-14). Alexandria, VA: American Counseling Association.
- Leong, F. T. L., & Brown, M. T. (1995). Theoretical issues in cross-cultural career development: cultural validity and cultural specificity. In W. Bruce Wlask & Samuel H. Osipow (Eds.), *Handbook of vocational psychology: Theory, research, and practice* (2nd ed., pp. 331-365). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Lopes, A. R., & Teixeira, M. O. (2012). Projetos de carreira, autoeficácia e sucesso escolar em ambiente multicultural. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 13(1), 7-14.
- McMahon, M. (2011). The systems theory framework of career development. *Journal of Employment Counseling*, 48(4), 170-172. doi:10.1002/j.2161-1920.2011.tb01106.x

- McMahon, M., & Watson, M. (2007). An analytical framework for career research in the post-modern era. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 7(3), 169–179. doi:10.1007/s10775-007-9126-4
- McWhirter, E. H. (1994). *Counseling for empowerment*. Alexandria, VA: American Counseling Association.
- Moraes, E. L. (2005). *Construindo identidades sociais: Relação gênero e raça na política pública de qualificação social e profissional*. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego.
- Ojeda, L., Flores, L. Y., Meza, R. R., & Morales, A. (2011). Culturally competent qualitative research with Latino immigrants. *Hispanic Journal of Behavioral Sciences*, 33(2), 184-203. doi:10.1177/0739986311402626
- Parker, I. (1999). Critical psychology: Critical links. *Annual Review of Critical Psychology*, 1(1), 3-18.
- Parnell, M. K., Lease, S. H., & Green, M. (2012). Perceived career barriers for gay, lesbian, and bisexual individuals. *Journal of Career Development*, 39(3), 248-268. doi:10.1177/0894845310386730
- Peterson, H. (2010). The gendered construction of technical self-confidence: Women's negotiated positions in male-dominated, technical work settings. *International Journal of Gender, Science and Technology*, 2(1), 65-88. Retrieved from <http://genderandset.open.ac.uk/index.php/genderandset/article/view/61/79>
- Qin, D. (2004). Toward a critical feminist perspective of culture and self. *Feminism & Psychology*, 14(2), 297-312. doi:10.1177/0959353504042183
- Richardson, M. S. (1974). The dimensions of career and work orientation in college women. *Journal of Vocational Behavior*, 5(1), 161-172. doi:10.1016/0001-8791(74)90018-9
- Richardson, M. S. (1993). Work in people's lives: A location for counseling psychologists. *Journal of Counseling Psychology*, 40(4), 425-433. doi:10.1037/0022-0167.40.4.425
- Rose, N. (1999). *Powers of freedom: Reframing political thought*. Cambridge, England: Cambridge University Press.
- Saavedra, L. (2001). Sucesso/insucesso escolar: A importância do nível socioeconômico e do gênero. *Psicologia*, 15(1), 67-92.
- Saavedra, L., & Nogueira, C. (2006). Memórias sobre o feminismo na psicologia: Para a construção de memórias futuras. *Memorandum*, 11, 113-127.
- Saavedra, L., & Taveira, M. C. (2007). Discursos de adolescentes sobre a vida profissional e familiar: Entre o sonho e a realidade. *Educação & Sociedade*, 28(101), 1375-1391.
- Shotter, J. (1997). The social construction of our inner selves. *Journal of Constructivist Psychology*, 10(1), 7-24. doi:10.1080/10720539708404609
- Silveira, B. T., Hilário Nascimento, J., Marcante, M. F., Iolando, M. S., Padilha, M. R., Silva, N. C., . . . Esmanhoto, R. C. G. (2006). Preconceitos raciais, sexuais e desigualdade social na sociedade brasileira. In J. S. Silva, J. L. Barbosa, & A. I. Sousa (Orgs.), *Desigualdade e diferença na universidade: Gênero, etnia e grupos sociais populares* (pp. 105-112). Rio de Janeiro, RJ: Universidade Federal do Rio de Janeiro.
- Souza, L. V., & Scorsolini-Comin, F. (2011). Aconselhamento de carreira: Uma apreciação construcionista social. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 12(1), 49-60.
- Sue, D. W. (2001). Multidimensional facets of cultural competence. *The Counseling Psychologist*, 29(6), 790-821. doi:10.1177/0011000001296002
- Super, D. E. (1957). *The psychology of careers*. New York, NY: Harper.
- The Organisation for Economic Co-operation and Development. (2012). *Education at a glance 2012: OECD indicators*. OECD Publishing. doi:10.1787/eag-2012-en
- Toporek, R. L., & Chope, R. (2006). Individual, programmatic, and entrepreneurial approaches to social justice: Counseling psychologists in vocational and career counseling. In R. L. Toporek, L. H. Gerstein, N. A. Fouad, G. Roysircar, & T. Israel (Eds.), *Social justice in counseling psychology: Leadership, vision and action* (pp. 276-293). London, England: Sage Publications.
- Watson, M. B., & McMahon, M. (2004). Postmodern (narrative) career counselling and education. *Perspectives in Education*, 23(2), 169–170.
- Webber, A. L., Oliveira, C. M. S., Silva, G. N., Ferreira, J. N., Silvestre, M. G. P., Rodrigues, T. P. (2006). Desigualdade e diferença: Gênero, raça/etnia e classes populares na universidade. In J. S. Silva, J. L. Barbosa, & A. I. Sousa (Orgs.), *Desigualdade e diferença na universidade: Gênero, etnia e grupos sociais populares* (pp. 113-121). Rio de Janeiro, RJ: Universidade Federal do Rio de Janeiro.
- Wilkinson, S. (1997). Feminist psychology. In D. Fox & I. Prilleltensky (Eds.), *Critical psychology: An introduction* (pp. 247-264). London, England: Sage Publications.

- Willig, C. (2008). Discourse analysis. In J. A. Smith (Ed.), *Qualitative psychology: A practical guide to research methods* (pp. 159-183). London, England: Sage Publications.
- Wolfson, K. P. (1976). Career development patterns of college women. *Journal of Counseling Psychology*, 23(2), 119-125. doi:10.1037/0022-0167.23.2.119

*Recebido: 14/08/2012*  
*1ª Revisão: 27/01/2013*  
*Aceite final: 22/02/2013*

#### Sobre a autora

**Luísa Saavedra** é Doutora em Psicologia da Educação pela Universidade do Minho é actualmente Professora Auxiliar da Escola de Psicologia da mesma Instituição. Dedicou-se aos estudos de género no domínio educacional desde 1995, altura em que deu início ao Mestrado.