

1.3.5.

Assimetrias de Género nas Escolhas Vocacionais

Embora, devido à actual instabilidade do mercado de trabalho, escolher uma profissão já não seja necessariamente uma decisão para toda a vida, é ainda assim uma das primeiras grandes responsabilidades que são exigidas aos jovens e às jovens de hoje. Tendo em conta que esta opção tem implicações não só na dimensão profissional, mas estrutura em grande medida outras dimensões de vida (familiar, lazer, participação na vida pública e actividades domésticas), importa que seja feita com o mínimo de constrangimentos pessoais e sociais. Como tal, as jovens e os jovens devem ter plena consciência dos seus interesses e aptidões, dos aspectos que valorizam numa profissão, daqueles que valorizam fora do contexto profissional (ter tempo para os/as amigos/as, para fazer exercício físico, por exemplo) e do tipo de constrangimentos e barreiras que devem ultrapassar para que a sua escolha seja o mais livre possível actualizando ao máximo os seus reais interesses, aptidões e valores.

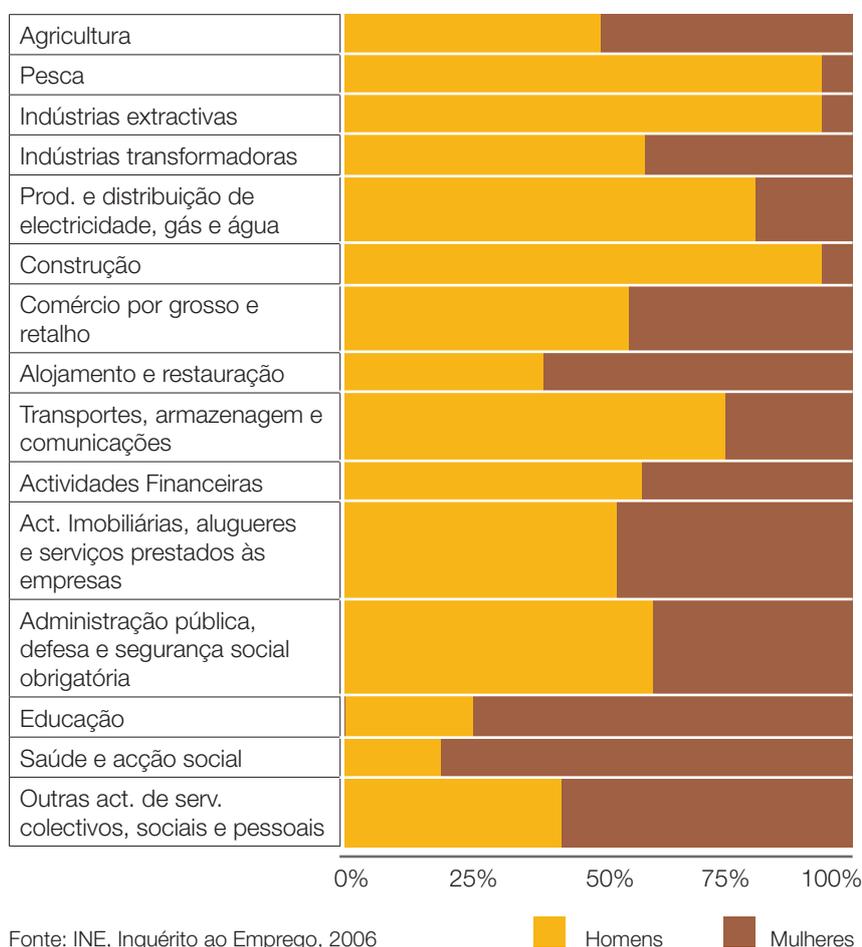
O género destaca-se como uma das barreiras que mais limita a liberdade de escolha dos e das jovens, em termos escolares e profissionais, influenciando a forma como concretizam as suas decisões ao longo do ciclo de vida (não podemos esquecer que no ensino básico a escolha vocacional que é imposta aos jovens é a primeira de uma sequência relativamente extensa).

É devido a esta influência que as raparigas e mulheres continuam a evitar domínios de actividade associados às Ciências designadas de exactas (principalmente a Física e a Matemática), à Informática e às Engenharias e a orientar-se predominantemente para as áreas associadas às Letras ou onde a dimensão do “cuidar” de outros seja determinante como é o caso da Psicologia, Ciências da Enfermagem, Medicina ou Serviço Social. Esta mesma influência de género, que impede os rapazes e homens de prosseguirem a sua actividade escolar e profissional nos domínios que são mais frequentados pelo sexo feminino, encontrando-se maioritariamente naqueles em que elas são minoritárias.

Portugal não tem escapado a esta norma como fica patente nos dados da Comissão para a

Área Científica	% Sexo feminino
Educação	86.3%
Saúde e Protecção Social	79.8%
Artes e Humanidades	66.5%
Ciências Sociais, Comércio e Direito	64.9%
Engenharia	33.4%

População Empregada, por Sectores de Actividade, 2006



As mulheres predominam amplamente nos sectores da saúde e acção social e acção social (81,9%), educação (75,7%) e alojamento e restauração (61,4%). Em contrapartida, entre as actividades mais masculinizadas, estão a construção (95,4%), as indústrias extractivas (92,5%), a pesca (92,3%), a electricidade, gás e água (80,5%) e os transportes, armazenagem e comunicações (74,7%).

Cidadania e Igualdade de Género relativos ao número de diplomadas no ano de 2004.

Contudo, dados de investigação, indicam que o número de raparigas e rapazes que se interessam pelas Ciências, Engenharias e Tecnologias (CET) é idêntico até aos doze/treze anos de idade, fase a partir da qual se começa a registar uma diminuição no número de raparigas que escolhem aqueles domínios, em todos os níveis de ensino subsequentes. Na literatura da especialidade esta realidade tem sido significativamente chamado de “efeito do oleoduto que pinga” (the leaky pipeline effect), ilustrando-se assim a ideia de que à medida que se avança na escolaridade e posteriormente na carreira profissional o número de elementos do sexo feminino fica cada vez mais reduzido. Sabemos que as mulheres tendem a sair daqueles domínios em três situações principais: no momento em que (não) escolhem uma carreira, na transição de um programa de graduação para um de pós-graduação, e quando têm que decidir se devem ou não continuar na chefia ou coordenação dos ambientes académicos ou industriais, em especial, quando tais ambientes são percebidos como hostis para essas mulheres.

Situação um pouco inversa acontece com o sexo masculino quando se orienta vocacionalmente para profissões consideradas tradicionalmente femininas. É frequente, que neste caso, os homens fácil e rapidamente subam na carreira e ocupem lugares de chefia, seja no mundo empresarial seja académico.

Esta razão, bem como o facto das profissões evitadas pelas mulheres serem de maior prestígio social e maiores níveis de remuneração, explicam o facto de as maiores preocupações teóricas, de investigação e intervenção na área vocacional se tenham centrado preferencialmente no sexo feminino. Recentemente, contudo, uma investigação realizada por Ruth Simpson (2004) dedicou-se a analisar o impacto na identidade de género em homens em profissões tradicionalmente femininas. Este tipo de trabalho afigura-se igualmente importante, se tivermos em conta que muitos rapazes e futuros homens evitam domínios para os quais se sentem efectivamente motivados e para os quais possuem competência apenas pelo facto de serem “coisas de mulheres”.

O género acaba por lançar a sua rede de influências a muitos níveis, afectando as aspirações, expectativas e

escolhas vocacionais das adolescentes e mulheres a nível pessoal e contextual, nomeadamente ao nível de:

a) interesses e auto-eficácia em relação às CET;

b) dificuldade das adolescentes e mulheres em gerir questões associadas com a feminilidade e masculinidade nas profissões consideradas tipicamente masculinas;

c) antecipação de dificuldades no balanceamento de papéis familiares e de trabalho especialmente nas profissões ligadas às CET;

d) percepções de discriminação associadas ao mercado de trabalho onde os homens se encontram em maioria.

Interesses vocacionais e auto-eficácia para as CET

A divergência de interesses entre raparigas e rapazes a partir de uma certa idade, e

a que anteriormente nos referimos, pode ser explicada predominantemente através da socialização. Cada indivíduo vai ser condicionado precocemente (através dos pais, dos colegas, dos meios de comunicação) em função do que é considerado socialmente adequado para o seu sexo (as tarefas, papéis, posturas e comportamentos) a diversos níveis e também ao nível vocacional.

Linda Gottfredson (2002, 2005) foi uma autora que se interessou particularmente em entender o desenvolvimento vocacional das crianças e jovens e verificou que entre os 6 e 8 anos de idades as crianças começam a reconhecer que o mundo adulto está organizado em termos profissionais e que faz parte desse estatuto ter uma ocupação. Igualmente começam a ter consciência de que há profissões mais adequadas para cada sexo. Assim, esta “estrutura” relativamente ao género no mundo profissional será dificilmente modificável quando se chega à adolescência, momento em que são exigidas as primeiras grandes decisões face à carreira (que tipo de área escolher, até onde continuar a estudar, que profissão, etc.). Ainda segundo esta autora, só na adolescência os interesses, capacidades e valores são usados para circunscrever o

leque de escolhas, mas antes disso já o género exerceu a sua influência selectiva determinando a motivação para certas tarefas e actividades em detrimento de outras. Esta teoria aponta, assim, para que idealmente as intervenções no âmbito vocacional ocorram precocemente de forma evitar a instauração destes estereótipos de género.

As expectativas de auto-eficácia, desempenham igualmente um papel importante nesta interacção entre o mundo profissional e o género, afectando o comportamento vocacional dos adolescentes de ambos os sexos. Contudo, de uma forma geral afectam mais as mulheres, limitando as suas aspirações e realizações e, conseqüentemente, circunscrevendo o âmbito dos seus processos de exploração de carreira e o seu desenvolvimento vocacional. O processo típico de socialização das raparigas impede-as, frequentemente, de construir expectativas de auto-eficácia elevadas para domínios habitualmente associados ao masculino. Encontram-se neste caso as CET.

Segundo Nancy Betz e Gail Hackett (1981, 1985) as raparigas evitam estes domínios devido a uma associação de factores, nomeadamente: dificuldades de realização pessoal com sucesso a matemática, pouca exposição a modelos de mulheres em domínios não-tradicionais, maiores níveis de ansiedade nas tarefas associadas ao masculino, especialmente na matemática e menor encorajamento de que são alvo, por comparação com os rapazes, para prosseguirem as suas carreiras. Assim, de uma forma geral as raparigas e mulheres possuem expectativas de auto-eficácia face à carreira mais baixas e menos generalizadas do que os homens o que permitiria explicar o seu leque mais

restrito de opções profissionais e a subtilização das suas capacidades.

Num estudo empírico sobre a relação entre as expectativas de auto-eficácia e as escolhas profissionais, Sue Stickel e Rhonda Bonett (1991), verificaram que as mulheres acreditam possuir maior capacidade para exercer profissões tradicionalmente femininas e mais dificuldades em desempenhar profissões não tradicionais. Esta estereotipia de género no domínio vocacional, tem reflexos e influências no modo como as alunas e os alunos se percebem a si próprias/os e ao mundo, nomeadamente influenciando a forma como as alunas tendem a estar menos seguras de atingir os seus objectivos vocacionais, bem como menos satisfeitas com a informação obtida na exploração vocacional. As alunas são ainda menos sistemáticas e intencionais e, apresentam níveis mais elevados de ansiedade com a exploração vocacional e com a tomada de decisão. Adicionalmente, as raparigas empenham-se mais em aumentar o conhecimento acerca de si próprias e atribuem bastante valor a esta fonte de conhecimento que é também aquele que acaba por gerar mais fonte de indecisão nas alunas.

Em termos de conclusão poder-se-ia afirmar que a socialização de género tem levado a que os rapazes e as raparigas desenvolvam competências e interesses diferenciados por actividades que são culturalmente definidos como mais apropriados do ponto de vista do género, conduzindo a opções vocacionais distintas e que geram percursos vocacionais que se traduzem por assimetrias de género no mercado de trabalho, com clara desvantagem para o sexo feminino pois evitam, frequentemente, domínios de elevado prestígio social e remuneração e dificilmente ascendem aos lugares de

topo das carreiras em favor do sexo masculino.

Percepções acerca da feminilidade

Uma das razões que pode tornar difícil a uma rapariga optar pelas CET ou pelo desporto prende-se com questões associadas a uma certa imagem do que é ser feminina. As alunas parecem sentir, durante o seu percurso escolar, quer por parte de colegas, quer por parte de professores/as, que gostar de certas disciplinas não é adequado para elas. Algumas autoras observaram que as raparigas bem sucedidas, por exemplo, na matemática são marginalizadas pelas colegas e ridicularizadas pelos rapazes, dando origem a sentimentos de culpa e ambiguidades face à sua feminilidade.

Outra forma de equacionar a questão consiste em considerar que o currículo de matemática não é adequado às características das raparigas e que muitas alunas não conseguem ver nesta disciplina qualquer utilidade para a sua vida actual ou futura. É neste sentido que muitas delas olham para esta disciplina como demasiado distante e fria. Apenas uma minoria confere à matemática uma dimensão formativa, reconhecendo que “favorece uma disposição mental para superar obstáculos, tentar resolver problemas, e ensina a batalhar”, sendo, para algumas, “um ensinamento rico de potencialidades para a formação da personalidade” (Tarizzo & Marchi, 1999: 17). Em contrapartida, face ao mesmo assunto, os rapazes vêem esta disciplina como “treino da mente, ensino da racionalidade, do raciocínio, da lógica” (idem: 17).

Em termos de mundo de trabalho, também os ambientes ligados à indústria ou à investigação, maioritariamente ocupados pelo sexo masculino, parecem dificultar a afirmação da feminilidade.

Julia Evetts estabelece uma ligação entre certos traços de masculinidade e a mobilidade ascendente nas empresas, tais como assertividade, competitividade e individualismo. As pessoas mais orientadas para a cooperação e trabalho de equipa tendem a não subir de forma tão evidente.

O mesmo autor observa, por outro lado, que as mulheres com sucesso nestes domínios laborais tendem a adoptar uma estratégia que consiste em manter um aspecto feminino na aparência, quer na forma de se apresentar, quer na aceitação das expectativas tradicionais relativamente à maternidade e às responsabilidades familiares. Por outro lado, exibem comportamentos associados ao mundo dos negócios, tais como ser competente, competitivos e ter objectivos face à carreira bem definidos. Esta parece ser a forma que muitas mulheres adultas afirmarem o seu lugar nas organizações. Assim, de uma forma geral, o estilo das mulheres cientistas de sucesso revela um delicado equilíbrio entre atributos masculinos (agressiva) e femininos (acomodada). Adicionalmente, devido às expectativas e exigências da gestão, estas mulheres tendem a evitar a maternidade para minimizar as exigências da vida familiar. Esta decisão não ajuda certamente a construir uma imagem favorável para muitas adolescentes quando se colocam a possibilidade de enveredar por estes domínios profissionais, acentuando os receios face a uma certa imagem tradicional da feminilidade.

Antecipação do conflito família-trabalho

É sabido que nas últimas décadas as mulheres entraram em massa no mercado de

trabalho, sobretudo em áreas anteriormente mais masculinizadas. Daí que a gestão dos papéis familiares, domésticos, maternais e conjugais a par do papel profissional se coloque recentemente com maior acuidade. Efectivamente, em alguns estratos sociais, a mulher assegurava todos aqueles papéis relacionados com a esfera privada e o homem ficava circunscrito ao domínio profissional e público. Esta situação deu origem a uma certa forma de encarar os papéis associados a homens e mulheres que, apesar das mudanças ocorridas, ainda não se alteraram.

Assim, ainda actualmente, a masculinidade está associada à carreira enquanto a feminilidade se encontra em íntima ligação com a família, o casamento e a maternidade. Desta forma, enquanto o trabalho e a família são encarados como papéis de vida complementares pelos homens estes mesmos papéis criam conflitos às mulheres. Apesar de estudos recentes indicarem que os homens, quando têm filhos, partilham em maior ou menor grau algumas tarefas domésticas e familiares e manifestam também dificuldades na gestão dos diversos papéis de vida, parece ser certo que em quase todos os países ocidentais continua a ser a mulher a principal responsável pelo domínio do “lar”. Em Portugal, e no que diz respeito ao tempo real gasto com cada um destes papéis, as mulheres dependem 3 horas a mais do que os homens em tarefas familiares e domésticas.

Diversas autoras, nomeadamente Rachel Cinamon (2005), Luísa Saavedra e Maria do Céu Taveira (2007) defendem que a antecipação do conflito família-trabalho constitui-se precocemente como barreira à tomada de decisão das jovens adolescentes. Tendo em conta, que a saliência dos vários papéis de vida (família, trabalho, doméstico, lazer, cidadania) desempenha um lugar importante na planificação da carreira de adolescentes e jovens adultos, a antecipação dos efeitos negativos do conflito família-trabalho pode interferir com as aspirações dos/as jovens, levando-os/as a secundarizar um desses papéis ao contrário do que eventualmente poderiam desejar.

Estudos realizados com adolescentes e jovens adultos de classes médias indicam que no momento de tomarem decisões vocacionais, sobretudo as raparigas, levam em consideração o papel da família e do trabalho de modo a adaptar-se a papéis de género mais ou menos tradicionais. A investigação leva a crer que estes/as adolescentes e jovens adultos/as têm consciência de que escolher uma profissão que dê acesso a salários elevados, elevado prestígio e progressão na carreira

Taxa de emprego das mulheres de 20-49 anos com filhos/as menores de 12 anos

Países	Sem Filhas/os	Com 1 ou 2 filhas/os	Com 3 ou + filhas/os
Alemanha	80	62	38
Bélgica	75	70	49
Dinamarca	77	81	67
Espanha	62	42	41
Portugal	77	77	60
Reino Unido	83	65	38

Eurostat, *statistiques en bref*, in CIG 2007

Como se pode concluir pela tabela, apesar de na maior parte dos Países a taxa de emprego das mulheres diminuir quando o número de filhos é igual ou superior a três, nos restantes casos (mesmo com dois filhos) a percentagem de mulheres que trabalham fora de casa é bastante elevada. Portugal é um dos Países onde essa taxa é das mais altas.

geralmente implica que se lhe dedique mais tempo e energia. Por outro lado, os/as jovens que planeiam dedicar mais tempo e energia à família, podem, mais ou menos conscientemente, procurar trabalhos que lhes permitam conciliar o trabalho e a família mais facilmente.

Tendo em conta uma investigação realizada em Portugal por Luísa Saavedra e Maria do Céu Taveira (2007) com adolescentes do sexo feminino ficou patente que a conciliação entre família-trabalho ou a perspectiva de conflito nestes papéis de vida é tido em conta no processo de tomada de decisão, embora com diferentes graus de consciência e de constrangimento. Por outro lado, é certo que as pessoas podem conseguir diminuir a sua participação na esfera familiar tendo um companheiro ou companheira que esteja disposta a dedicar-se preferencialmente às tarefas familiares, contratando serviços domésticos por terceiros, contando com a ajuda de ascendentes, não tendo filhos/as ou adiando o seu nascimento para momentos de maior estabilidade na carreira. Todas estas estratégias foram referidas ao longo do estudo supracitado, indicando assim que urge incluir estas

dimensões como factor de peso no processo de tomada de decisão de ambos os sexos, mas sobretudo das raparigas já que estas continuam a encarar o papel familiar como lhes estando preferencialmente atribuído, mesmo quando efectuam escolhas menos convencionais do ponto de vista do género ou evitando as ditas escolhas por não encontrarem formas de se confrontar com este conflito.

Condições estruturais do trabalho

As condições estruturais do trabalho, nomeadamente, a percepção de discriminação, a falta de apoio no trabalho e um acentuado clima de competição, têm sido indicadas, também, como determinantes importantes das diferenças de género nos padrões de carreira, ou seja, que homens e mulheres se orientem vocacionalmente para diferentes tipos de cursos.

Evetts, encontrou diferenças estruturais consideráveis nas carreiras de homens e mulheres nas organizações. No início das suas carreiras não havia grandes diferenças nas possibilidades de promoções, pois estas baseiam-se essencialmente no mérito. Contudo,

posteriormente as mulheres ficam em desvantagens pois as promoções subsequentes são “por convite” ou baseadas em critérios subjectivos.

Alguns estudos indicam ainda que as discriminações nos locais de trabalho passam pela própria linguagem usada. Uma investigação realizada na Universidade por Thorgerdur Thorvaldsdóttir indica que no processo de selecção dos/as candidatos/as, as características femininas são usadas tornar femininos homens ou mulheres consideradas indesejáveis e questionar a sua credibilidade como cientistas. As qualificações ou atributos positivos eram geralmente expressos numa linguagem masculina. Outros trabalhos realizados noutras Universidades reportam o uso de linguagem embaraçosa e uma cultura masculina nos departamentos em que o número de mulheres é mais reduzido.

É ainda referido um sentimento de exclusão que conduz a pouca colaboração, a falta de contactos e reconhecimento, bem como um sentimento geral de isolamento. A exclusão das mulheres de lugares de direcção impede as mulheres de aumentar os seus

contactos, de mostrar a sua capacidade e de tornar estes lugares mais sensíveis ao género. Assim e devido aos estereótipos de género existentes, de uma forma geral, as mulheres sentem nestes locais de trabalho que têm que trabalhar o dobro para demonstrar a sua capacidade. Assinalam ainda que existem conflitos entre a forma como os homens as vêem e como elas se vêem a si próprias.

Muitas mulheres acham ainda difícil construir a sua reputação em meios industriais porque em geral as iniciativas realizadas pelos homens são tidas como mais sérias do que as iniciativas das mulheres.

Seriam necessários estudos que permitissem compreender até que ponto as adolescentes, em momentos críticos do seu processo de escolha de uma profissão consideram ou têm consciência dos aspectos de discriminação do mercado de trabalho. Mas acima de tudo estas atitudes e preconceitos precisam de ser ultrapassados pois as mulheres em lugares de chefia ou em profissões menos tradicionais, do ponto de vista do género, adoptam estratégias individuais que não conseguem impedir a perpetuação de certos domínios como sendo domínios masculinos. São, por isso, importantes mudanças sistémicas a nível organizacional e estrutural de iniciativa governamental para que o potencial de todas e todos possa ser posto ao serviço da Nação.

Conclusão

Os professores e as professoras, bem como as psicólogas e os psicólogos têm um papel essencial no combate às desigualdades sociais, em geral, e de género, em particular. O sucesso de qualquer tipo de mudança em direcção a uma maior justiça social depende da

capacidade de professores/as, psicólogas/os e gestores/as escolares assumirem uma atitude activa, responsável e reflexiva nesta matéria.

As actividades aqui apresentadas contribuirão certamente para que tanto o corpo discente, como o docente, tomem consciência da forma camuflada e oculta através das quais as questões de género influenciam a vida de todos/as restringindo a liberdade de acção e da nossa capacidade de tomar livremente decisões de foro vocacional e não só. Muitas são de facto as formas que assumem as barreiras de género, condicionando aspectos que mais ou menos directamente se relacionam com os processos de tomada de decisão vocacional. Importa que fique claro que determinadas práticas educativas (escolares, familiares, dos meios de comunicação), não são “necessárias” ou “inevitáveis”, mas consequência da influência de determinados contextos históricos e culturais.

Os/as profissionais de orientação vocacional detêm uma posição privilegiada como agentes de mudança e promotores da igualdade de género, fundamentalmente a dois níveis. Ao nível da intervenção directa junto dos jovens do 3º ciclo (mas também no Ensino Secundário), construindo programas de orientação vocacional que incluam actividades sensíveis ao género e, simultaneamente, estando atentos/as às barreiras de género que, dissimuladamente, interferem no processo de tomada de decisão.

A um nível mais indirecto, poderão colaborar na organização de debates, reuniões e seminários e facultar informação que sensibilize a reflexão sobre o modo como os estereótipos de género são veiculados através do currículo oculto. Podem ainda promover estratégias de exploração vocacional e de contacto

com o mundo do trabalho (até mesmo através da infusão curricular) que permitam desconstruir preconceitos associados ao género e às profissões. Assumindo um papel essencialmente preventivo e de consultadoria, os/as profissionais de orientação podem constituir-se como uma pedra central (já que não têm programas curriculares a cumprir) no envolvimento de pais, professores e a gestão escolar nestas questões.

Para finalizar, dir-se-ia que é fundamental que

todos os agentes educativos (pais, professores, professoras, directores e directoras escolares e profissionais de orientação vocacional) compreendam que o género se constrói através das influências familiares, da comunicação social e da sociedade em geral e, como tal, os comportamentos e atitudes de mulheres e homens estão associados a contextos culturais específicos, que podem ser modificados em ordem a uma maior igualdade entre todos e todas.

