

VALORES DE TRABALHO, GÊNERO E ESCOLHA PROFISSIONAL NA ADOLESCÊNCIA

MARCO A. P. TEIXEIRA¹ - CAMILE C. DA ROCHA - PATRÍCIA V. MENEGOTTO

Resumo

O objetivo deste estudo foi verificar possíveis diferenças entre os sexos em objetivos de vida, visão sexista do mundo profissional e valores de trabalho de adolescentes concluintes de ensino médio provenientes de camadas sociais distintas. Participaram da pesquisa 373 estudantes de ensino médio, que responderam a um questionário desenvolvido para este estudo. Os resultados mostraram que as mulheres valorizaram mais do que os homens os papéis parental, de cônjuge, de estudante e de dedicação à comunidade, além de apresentarem uma visão menos sexista do mundo profissional do que os homens. Algumas diferenças em valores de trabalho também foram observadas. Conclui-se que ainda parecem existir diferenças entre os sexos na adolescência no que se refere a expectativas relacionadas ao futuro e ao mundo ocupacional, embora as pequenas diferenças observadas sugiram que há um processo de mudança nos estereótipos ligados a profissão, com uma gradual amenização das diferenças entre os sexos.

Palavras chave: valores de trabalho, escolha profissional, gênero, desenvolvimento vocacional

Abstract

This study aimed to investigate possible sex differences in life goals, sexist viewpoint of occupations and work values among adolescents from different socioeconomic status who were finishing high school. Three hundred and 73 high school students answered a questionnaire developed for this research. Results showed that women considered the roles of parent, spouse, student and community participant more important for their futures than men. They also revealed a less sexist view of the world of occupations. Some differences in work values

were also observed. In conclusion, it seems that still exist sex differences related to expectations about the future and the world of work among adolescents, but the small effects size observed also suggest that there is an ongoing process of change of the stereotypes associated to the occupational world, with sex differences being minimized.

Keywords: work values, career choice, gender, vocational development

A tarefa de escolher uma profissão ou um curso universitário na adolescência, usualmente quando se está concluindo o segundo grau, é um processo que está intimamente ligado a outras tarefas do desenvolvimento da pessoa, como a construção de um senso de identidade e o estabelecimento de um projeto de vida (MAGALHÃES, 1995). Neste projeto que os adolescentes começam a construir para si, se destacam as preocupações relacionadas a profissão ou trabalho (DESTRI, 1996; HENNIGEN, 1994). De fato, a tentativa de se situar dentro do mundo do trabalho (ainda que através de um curso universitário) é uma tarefa desenvolvimental típica da adolescência (ERIKSON, 1976), embora possa sofrer variações conforme a época e a cultura estudadas.

Na realidade, o processo de escolha profissional na adolescência é influenciado por diversos fatores, tanto pessoais quanto contextuais. No plano pessoal, características de personalidade ou estilos cognitivos

¹ Endereço para correspondência: Curso de Psicologia - Universidade Federal de Santa Maria - Rua Floriano Peixoto, 1750 sala 309 - Santa Maria / RS - CEP 97015-372. E-mail: mapteixeira@yahoo.com.br.

de tomada de decisão encontram-se entre os fatores mais estudados (SPOKANE, 1996). Na esfera contextual, a influência da família, da escola, dos amigos, a classe social, o mercado de trabalho, a mídia, as políticas públicas e as transformações tecnológicas contemporâneas são algumas variáveis tidas como relevantes para a escolha (YOUNG, 1983). Outras teorias, ainda, como a psicanálise, buscam dar conta dos possíveis fatores inconscientes envolvidos nesse processo, ligando a escolha profissional à história familiar e às identificações que ocorrem no seio da família entre o adolescente e seus pais (SOARES, 2002).

Toda escolha, contudo, seja ela mais ou menos livre, apóia-se em crenças pessoais que o sujeito tem sobre aquilo que ele considera importante para si em sua vida. As escolhas, de alguma forma, buscam conformar-se a estes princípios orientadores de vida individuais, aqui denominados de valores. Os valores são crenças com componentes cognitivos, afetivos e comportamentais que têm uma função motivacional no comportamento humano. Eles transcendem as situações, são influenciados pelos processos de socialização e são mais ou menos estáveis (BROWN, 1996). Podem ser entendidos ainda como objetivos abstratos considerados desejáveis que são buscados através da ação (SUPER; BOHN JR., 1972). Valores de trabalho, por sua vez, são valores que as pessoas buscam realizar através do trabalho (ZYTOWSKI, 1994). Entre os valores de trabalho mais comumente referidos na literatura encontram-se: altruísmo (poder ajudar os outros), estética (produzir algo belo ou artístico), criatividade, estímulo intelectual, independência (ter autonomia na atividade), desenvolvimento pessoal, prestígio (ser reconhecido, ter fama), gerência (liderança e coordenação de tarefas), segurança (estabilidade), ambiente agradável, variedade (atividades variadas, não rotineiras), colegas (trabalhar junto a outras pessoas), diversão (atividade prazerosa), retorno financeiro (SCHULENBERG; VONDRACEK; KIM, 1993; SUPER; BOHN JR., 1972; ZYTOWSKI, 1994). Mais

recentemente, um estudo transcultural sobre valores de trabalho (Work Importance Study) sumarizou 18 valores principais (e transculturais) relacionados a trabalho: uso de habilidades, realização, progresso na carreira, estética, altruísmo, autoridade, autonomia, criatividade, ganho econômico, compatibilidade com estilo de vida, desenvolvimento pessoal, atividade física, prestígio, risco, interação social, relações sociais, variedade e condições de trabalho (SUPER; SVERKO, 1995).

Diversas pesquisas têm demonstrado que os valores desempenham um papel importante no processo de escolha ou preferência vocacional, com as pessoas tendendo a procurar ocupações que acreditam vão possibilitar a realização de seus valores (COOPER; ARKKELIN; TIEBERT, 1994; JUDGE; BRETZ, 1992; SUPER; BOHN JR., 1972). Tais conclusões são coerentes com teorias como as de Erikson (1976), que destacam que o estabelecimento da identidade individual resulta do comprometimento do sujeito com uma certa escala de valores.

Os valores ligados ao trabalho, embora conceitualmente se refiram a metas ou gratificações a serem atingidas através do trabalho, estão também relacionados a valores de vida mais amplos (BROWN, 1996; SCHULENBERG; VONDRACEK; KIM, 1993; ZYTOWSKI, 1994). Neste sentido, é interessante observar que estudos sobre valores realizados no Brasil (TAMAYO, 1994; TAMAYO; SCHWARTZ, 1993) revelam uma tendência já observada em outros estudos transculturais (SCHWARTZ, 1992), nos quais valores cujas metas são individualistas se destacam entre os homens, enquanto valores com metas coletivistas ou mistas são mais comuns entre as mulheres. De uma forma geral, diversas pesquisas têm indicado que existem diferenças significativas entre os sexos quanto à importância dada a diversos valores, usualmente na tendência acima indicada (AGATTI, 1984; DIDIO; SARAGOVÍ; KOESTNER, 1996; GLICK; WILK; PERREAULT, 1995; SEGAL, 1992; STREY et al., 1995;

SCHULENBERG; VONDRACEK; KIM, 1993; TAMAYO, 1988).

Numa pesquisa com adolescentes porto-alegrenses, Hennigen (1994) observou que entre os objetivos de vida descritos pelos jovens de sua amostra (através da pergunta: “o quê você deseja para sua vida?”) havia uma maior ênfase em objetivos materiais (tais como “ter um bom padrão de vida”) entre os rapazes do que entre as moças. Já o oposto foi observado em relação a objetivos sociais (“ser útil para a sociedade”, por exemplo). Em um outro estudo no qual foram investigadas as idéias que os adolescentes tinham sobre profissão, Destri (1996) encontrou que, para ambos os sexos, “realização/desenvolvimento pessoal” foi o tema mais associado a profissão, seguido por “aspecto econômico-financeiro”. Estes achados, embora exploratórios, nos sugerem que em nossa sociedade os adolescentes apresentam sistemas de valores de alguma forma estereotipados quanto ao gênero que podem se refletir na sua escolha profissional, ao mesmo tempo em que as idéias sobre profissão e trabalho estão associadas, para ambos os sexos, à ideologia individualista, na qual maior destaque é dado ao desenvolvimento das potencialidades individuais (DESTRI, 1996).

A questão da estereotipia sexual dos valores tem reflexos sobre a escolha profissional. Lassance e Magalhães (1997) destacam o quanto a escolha profissional das mulheres está ligada ao desenvolvimento de uma identidade de gênero feminina, no qual ser mulher significa responsabilizar-se pela afetividade no âmbito familiar, ser dócil, amorosa, ter capacidade de doação. A socialização da mulher ressalta essencialmente valores como o cuidado, o apego, a interdependência, o relacionamento pessoal e a atenção ao contexto, valores estes que não são usualmente atribuídos aos homens. Esta socialização precoce diferenciada pode levar, futuramente, a escolhas profissionais sexualmente estereotipadas (como por exemplo as escolhas por profissões assistenciais), sendo que as profissões “femininas” usualmente são menos valorizadas

do que as “masculinas”. Phillips e Imhoff (1997) assinalam que as pesquisas continuam mostrando que características pessoais relacionadas ao gênero (percebidas como masculinas ou femininas) têm um papel importante no processo de escolha profissional das mulheres, sendo que mulheres que se identificam com traços instrumentais (“masculinos”), além de expressivos (“femininos”), apresentam maior tendência a expressar interesses ou escolher ocupações não tradicionalmente femininas. Resultados semelhantes foram encontrados no estudo de Strey et al. (1995), no qual as mulheres apresentaram estereótipos de papel de gênero mais igualitários do que os homens, embora o percentual observado de homens com tendências tradicionais nos estereótipos não tenha sido elevado.

Os homens são convocados pelos estereótipos sociais de masculinidade a mostrarem-se competentes, independentes e auto-realizadores num processo que está intimamente ligado às definições de trabalho presentes na sociedade, ou à idéia de “tornar-se alguém” através do trabalho. Esta ênfase na instrumentalidade do agir, contudo, pode levar os homens a não desenvolverem suas potencialidades expressivas, o quê, se não chega a ser prejudicial, constitui-se ao menos num estreitamento das possibilidades de vir-a-ser enquanto ser humano. Para os homens, mais do que para as mulheres, o trabalho reveste-se de um caráter moral e crucial na constituição de sua identidade, tanto que existem estudos mostrando que a escolha profissional na adolescência é muitas vezes, para os rapazes, percebida mais como um desafio do que como uma oportunidade de descoberta e crescimento pessoal (LASSANCE; MAGALHÃES, 1997).

Embora a influência do gênero e dos valores sobre a escolha profissional seja amplamente apontada na literatura, não foram encontradas pesquisas sobre o assunto realizadas com amostras brasileiras. O presente estudo teve como principal objetivo averiguar se existiam diferenças entre os sexos nos sistemas de valores (relacionados

a trabalho) de adolescentes em situação de escolha profissional ou de curso universitário provenientes de duas classes sociais distintas, bem como investigar possíveis relações existentes entre sexo e intenção de ingresso em diferentes áreas profissionais. Devido à inexistência de pesquisas específicas sobre o tema em populações brasileiras, este estudo caracterizou-se por ter um caráter exploratório e descritivo, embora diferenças entre os sexos na direção indicada pela literatura fossem esperadas *a priori*. Em acréscimo, buscou-se ainda comparar a importância atribuída pelos adolescentes a diferentes objetivos gerais de vida, bem como a presença (ou não) de estereótipos de gênero no que diz respeito ao mundo ocupacional.

Método

Participantes

Participaram desta pesquisa 373 adolescentes, estudantes do terceiro ano do ensino médio, provenientes de duas escolas de Porto Alegre, uma pública e outra particular. As idades variaram de 15 a 21 anos, com média de 17,0 e desvio-padrão de 1,1. A Tabela 1 apresenta dados complementares que caracterizam melhor as sub-

amostras das escolas pública e particular.

As características “escolaridade dos pais” e “renda familiar” revelam acentuadas diferenças entre os grupos da escola pública e da particular, o que nos sugere que o contexto em que se dá o desenvolvimento dos adolescentes é diferente nestes dois grupos. Tais diferenças justificam o controle da variável classe social (caracterizada pelo tipo de escola) nas análises desenvolvidas a seguir. Contudo, deve-se considerar que o tipo de escola, embora seja utilizado para caracterizar classe social em diversas pesquisas, é um indicador apenas aproximado do nível sócio-econômico dos sujeitos, pois dentro da escola pública podem existir indivíduos de nível sócio-econômico elevado, e vice-versa na escola particular.

Instrumento e procedimentos

O instrumento utilizado foi um questionário desenvolvido com base na literatura para avaliar as variáveis de interesse, além de coletar dados descritivos da amostra. A aplicação do instrumento foi feita coletivamente em sala de aula (em períodos cedidos pelos professores), e levou, em média, vinte e cinco minutos. Para fins de análise, foram considerados, neste estudo, apenas os itens referentes a área de interesse profissio-

Tabela 1 - Característica da amostra

Características da amostra	Escola pública		Escola particular	
n - total	176		197	
n - mulheres	116		107	
n - homens	60		90	
Escolaridade dos pais (%)	Mães	Pais	Mães	Pais
até 1º grau completo	48,3	47,9	3,6	2,0
2º grau completo	39,1	37,3	20,5	13,7
3º grau completo	12,6	14,8	75,9	84,3
Renda familiar aproximada (%)				
até 1500 reais	70,5		3,7	
de 1500 a 3000 reais	24,3		17,5	
acima de 3500 reais	5,2		78,8	
Área de interesse profissional (%)	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens
administrativa	13,8	28,3	11,2	10,0
exata	6,9	35,0	17,8	30,0
humana	55,2	26,7	32,7	25,6
biomédica	24,1	10,0	38,3	34,4

nal, objetivos gerais de vida, estereótipos de gênero relacionados a ocupações e valores de trabalho.

Área de interesse profissional: foram criadas quatro categorias de interesse profissional a partir das respostas dadas pelos sujeitos. A primeira área foi denominada “administrativa”, e incluiu interesse por profissões como administradora(o), analista de sistemas, contabilista, especialista em comércio exterior, bancária(o) e secretária(o). A segunda foi chamada de “exata” e englobou profissões como arquiteto(a), engenheiro(a), aeronauta, técnico(a) em computação, oceanógrafo(a), agrônomo(a) e químico(a). A terceira categoria, rotulada de “humana”, incluiu interesses profissionais em áreas como artes, comunicação social, direito, educação física, jornalismo, pedagogia, psicologia, publicidade, letras, magistério em geral, geografia, turismo, história e terapia ocupacional. Por fim, a quarta categoria (“biomédica”) reuniu interesses por enfermagem, fisioterapia, medicina, nutrição, odontologia, veterinária, biologia e farmácia.

Objetivos gerais de vida: foram avaliados através de itens nos quais o participante indicava a importância (em uma escala de 1 a 5: pouco importante a muito importante) atribuída a seis papéis que desempenhava ou poderia vir a desempenhar em sua vida: o de progenitor, o de esposo/esposa, o de estudante, o papel profissional, o papel de lazer e o papel de dedicação à comunidade. Estes papéis (enquanto objetivos de vida que podem ser tomados com maior ou menor importância) foram consistentemente estudados pelo Work Importance Study (SUPER; SVERKO, 1995), e indicados espontaneamente por adolescentes em um estudo realizado com uma amostra brasileira (HENNIGEN, 1994).

Estereótipos de gênero relacionados a ocupações: são representados pelos itens que constam na Tabela 2, e foram elaborados a partir de itens presentes na literatura (STREY et al., 1995). Os itens 1, 2, 5, 11 e 13 têm um sentido contrário ao conjunto dos demais itens. isto é. a concordância com os

ocupacional não-estereotipada. Por estereótipia entende-se aqui a crença de que existem profissões ou ocupações que são mais adequadas a um sexo do que a outro devido a habilidades supostamente “intrínsecas” ao homem ou à mulher, e que estas diferenças podem justificar desigualdades entre os sexos no mundo do trabalho. Cada item foi respondido em uma escala de 3 pontos (1=não concordo; 2=concordo em parte; 3=concorrodo totalmente).

Valores de trabalho: são representados pelos itens exibidos na Tabela 4. Os primeiros 18 itens buscam avaliar os valores de trabalho indicados no Work Importance Study (SUPER; SVERKO, 1995): uso de habilidades, realização (desempenho), progressão na carreira, estética, altruísmo, liderança, autonomia/liberdade, criatividade, valor econômico, estilo de vida (compatibilidade do trabalho com o estilo de vida), desenvolvimento pessoal, atividade física, prestígio, risco, interação social (estar com outras pessoas), relações sociais (poder estabelecer relações de afeto no trabalho), variedade, e condições de trabalho. Os valores restantes (estabilidade, lazer e compatibilidade com o sexo) foram incluídos por serem também referidos na literatura. O valor “estabilidade”, em especial, é bastante relevante na atual conjuntura social de nosso país. Os itens foram respondidos em uma escala de 7 pontos (1=pouco importante; 7=muitíssimo importante).

Resultados

Inicialmente foi realizada uma análise multivariada (MANOVA) com todos os itens de interesse (variáveis dependentes: objetivos, estereótipos e valores), tomando-se como variáveis independentes os fatores sexo (com dois níveis), tipo de escola (também com dois níveis) e área de interesse profissional (com 4 níveis). A análise indicou diferenças significativas apenas quando considerados os efeitos das variáveis sexo [$F(40,318)=4,74$, $p<0,001$] e área [$F(120,960)=1,37$, $p<0,008$]. As Tabelas 2, 3 e 4 mostram os escores de cada item para homens e mulheres, indicando aqueles que

Tabela 2 - Diferenças entre os sexos em estereótipos de gênero

Estereótipo	Mulheres (d.p.)	Homens (d.p.)	dif. sig.
1. Todas as profissões são apropriadas para ambos os sexos.	2,66 (0,60)	1,99 (0,64)	*
2. Mulheres e homens podem ser profissionais igualmente competentes.	2,95 (0,23)	2,77 (0,53)	*
3. Os homens são mais bem dotados do que as mulheres para as profissões ligadas às ciências exatas.	1,14 (0,38)	1,60 (0,77)	*
4. As mulheres têm mais habilidades do que os homens para profissões que implicam cuidar de outras pessoas.	1,72 (0,68)	1,95 (0,78)	*
5. Homens e mulheres sabem tomar decisões com igual eficiência.	2,76 (0,44)	2,54 (0,69)	*
6. Os homens usualmente se dão melhor do que as mulheres em profissões que exigem espírito de liderança.	1,30 (0,52)	1,93 (0,80)	*
7. As mulheres se saem melhor do que os homens em profissões que têm a ver com as ciências humanas.	1,49 (0,60)	1,55 (0,66)	
8. No trabalho, os homens usam mais a razão e as mulheres a intuição.	1,76 (0,65)	1,92 (0,73)	
9. O dinheiro que se ganha com a profissão é mais importante para o homem do que para a mulher.	1,26 (0,52)	1,56 (0,79)	*
10. É mais adequado que a mulher cuide dos filhos ao invés do homem.	1,42 (0,59)	2,04 (0,79)	*
11. Os homens devem se ocupar com as tarefas de casa tanto quanto as mulheres.	2,77 (0,46)	2,14 (0,75)	*
12. O sucesso profissional é mais importante para os homens do que para as mulheres.	1,14 (0,37)	1,54 (0,80)	*
13. As oportunidades de trabalho e remuneração deveriam ser sempre iguais para homens e mulheres, em qualquer profissão.	2,94 (0,31)	2,69 (0,60)	*

* teste F apontou diferença estatisticamente significativa ($p < 0,05$)

Tabela 3 - Diferenças entre os sexos em objetivos para o futuro

Objetivo	Mulheres (d.p.)	Homens (d.p.)	dif. sig.
1. ser mãe / pai	4,36 (0,99)	3,80 (1,31)	*
2. ser esposo / esposa	4,03 (1,06)	3,53 (1,34)	*
3. estar sempre estudando	4,10 (0,98)	3,77 (1,12)	*
4. dedicar-se a uma profissão	4,74 (0,54)	4,59 (0,65)	
5. aproveitar a vida	4,84 (0,48)	4,90 (0,36)	
6. dedicar-se à comunidade	3,56 (0,99)	3,13 (1,10)	*

Tabela 4 - Diferenças entre os sexos em valores de trabalho e hierarquia de valores

Valor	Mulheres (d.p.)	Pos.	Homens (d.p.)	dif. sig.	
1. Uso de habilidades	6,41 (0,94)	6°	6,45 (0,96)	4°	
2. Realização / desempenho	6,26 (1,07)	9°	6,13 (1,01)	10°	
3. Progressão	6,81 (0,49)	1°	6,67 (0,65)	1°	
4. Estética	5,84 (1,33)	13°	5,45 (1,42)	13°	
5. Altruísmo	5,88 (1,20)	12°	5,33 (1,44)	15°	*
6. Liderança	5,29 (1,53)	14°	5,06 (1,54)	17°	
7. Autonomia / liberdade	6,39 (0,95)	7°	6,20 (1,14)	8°	*
8. Criatividade	5,28 (1,54)	15°	5,41 (1,62)	14°	
9. Econômico	5,93 (1,21)	11°	6,23 (1,27)	7°	
10. Estilo de vida	6,45 (0,95)	5°	6,27 (1,11)	6°	
11. Desenv. pessoal	6,50 (0,88)	4°	6,14 (1,27)	9°	*
12. Atividade física	5,20 (1,60)	17°	5,58 (1,70)	12°	
13. Prestígio	4,88 (1,77)	19°	4,91 (1,84)	20°	
14. Risco	2,53 (1,70)	21°	3,07 (1,85)	21°	*
15. Interação social	5,02 (1,53)	18°	5,00 (1,64)	18°	
16. Relações sociais	6,01 (1,26)	10°	6,07 (1,30)	11°	
17. Variedade	5,20 (1,44)	16°	5,19 (1,69)	16°	
18. Condições de trabalho	6,57 (0,75)	2°	6,52 (0,83)	2°	
19. Estabilidade	6,57 (0,81)	3°	6,50 (1,07)	3°	
20. Lazer	6,32 (1,13)	8°	6,41 (1,09)	5°	
21. Compatibilidade com o sexo	3,84 (2,18)	20°	4,95 (2,06)	19°	*

* teste F apontou diferença estatisticamente significativa ($p < 0,05$)

Os resultados nos mostram que as mulheres valorizaram significativamente mais do que os homens os papéis de mãe, esposa, estudante e de dedicação à comunidade. Já com relação aos papéis profissional e de lazer não foram observadas diferenças significativas entre os sexos. No que refere-se à visão estereotipada do mundo ocupacional, observou-se que em 11 dos 13 itens as mulheres apresentaram escores sig-

nificativamente diferentes dos homens, no sentido de uma menor estereotipia. Somando-se todos estes itens como uma escala (e tendo o cuidado de reverter os valores dos itens 1, 2, 5, 11 e 13), foi possível compor um escore geral de estereotipia (o alpha de Cronbach obtido para esta escala foi de 0,81). Homens e mulheres diferiram significativamente neste escore composto ($t = -9,51$; g.l.=210; $p < 0,001$), com os homens

apresentando uma pontuação maior do que as mulheres (note-se que o tamanho do efeito também foi elevado: 0,85 - isto é, a diferença entre os escores corresponde a cerca de 85% do desvio-padrão dos mesmos).

Quanto aos valores, foram observadas diferenças significativas em altruísmo, autonomia, desenvolvimento pessoal (com escores mais elevados para as mulheres), risco e compatibilidade com o sexo (com escores mais elevados para os homens). Note-se que, embora tenham sido detectadas diferenças significativas na importância atribuída a 5 valores, 16 deles não apresentaram diferenças estatisticamente significativas. Além disso, a hierarquia dos três principais valores em importância atribuída (vida Tabela 4) é idêntica para mulheres e homens, tendo se salientado os valores progressão na carreira, condições de trabalho e estabilidade. As diferenças observadas para alguns valores entre os grupos de interesse profissional, uma vez que não apresentaram interação com a variável sexo, não são consideradas aqui por não se constituírem no foco do estudo.

Foram realizados ainda testes de associação (qui-quadrado) entre as variáveis sexo e área profissional para cada tipo de escola. Observou-se uma associação significativa apenas para a sub-amostra da escola pública (qui-quadrado=34,58, $p < 0,001$). Neste caso, a análise dos resíduos padronizados revelou que mais homens (e inversamente, menos mulheres) do que o que seria esperado manifestaram interesse por alguma profissão ligada à área “exata” (o inverso para as mulheres), e menos homens mostraram afinidade por ocupações na área “humana”.

Discussão

Os resultados apresentados revelam algumas diferenças importantes entre homens e mulheres no que diz respeito ao mundo profissional. O contraste mais evidente entre os sexos foi observado em relação à visão estereotipada do mundo ocupacional, com os homens apresentando maiores níveis de estereotipia. Tais resulta-

dos são coerentes com os de outros estudos (STREY et al., 1995), e sugerem que os homens, em média, são menos igualitários do que as mulheres no que diz respeito ao mundo do trabalho. Deve-se observar, contudo, que os escores médios de homens (22,0) e mulheres (17,6) não chegam a indicar uma atitude marcadamente estereotipada para nenhum dos sexos (a amplitude da escala é de 13 a 39). Isso significa que muitas pessoas de fato não têm uma visão estereotipada do mundo ocupacional (ou pelo menos dizem não ter), o que pode ser um indicativo de que os estereótipos de papel de gênero ligados a ocupações estão se tornando mais flexíveis nos dias de hoje entre os adolescentes.

As respostas dadas às questões sobre os objetivos para o futuro também revelam uma tendência interessante. Moças e rapazes valorizam igualmente os objetivos “aproveitar a vida” e “dedicar-se a uma profissão”, que são, aliás, os objetivos aos quais é atribuída maior importância. Quando se considera os demais objetivos (ser mãe/pai, esposo/esposa, estar sempre estudando e dedicar-se à comunidade), observa-se uma tendência das mulheres atribuírem maior importância a esses objetivos. Isso nos sugere que, aparentemente, enquanto o papel profissional e o de lazer se destacam no projeto de futuro dos rapazes em relação a outros papéis, as jovens adolescentes esboçam um projeto em que diversos papéis assumem importância, comparativamente aos rapazes. Sem dúvida, trata-se de um processo de construção de identidade pessoal mais complexo do que dos homens, e que reflete as influências de uma socialização que privilegia os papéis de cuidado (especialmente ligados à família) como constituintes da identidade pessoal (COOK, 1994; LASSANCE; MAGALHÃES, 1997). Resta saber, contudo, se estas jovens conseguirão construir um projeto de vida que contemple satisfatoriamente todos estes objetivos ou se enfrentarão conflitos ao tentarem avançar em suas carreiras profissionais.

As diferenças observadas para os valores de trabalho também merecem alguns

comentários. O fato das mulheres terem apresentado um nível mais alto de altruísmo está plenamente de acordo com a literatura, que mostra uma tendência das mulheres a valorizar mais do que os homens atividades que envolvem ajuda a outras pessoas (STREY et al., 1995; SCHULENBERG; VONDRACEK; KIM, 1993). A busca por desenvolvimento pessoal através do trabalho foi outro aspecto mais valorizado pelas mulheres, e que também é consistente com os resultados de outros estudos (SCHULENBERG; VONDRACEK; KIM, 1993). A maior importância atribuída pelas moças a autonomia, no entanto, não encontra apoio na literatura. De fato, o padrão oposto seria o esperado, uma vez que a busca por liberdade é um valor tipicamente tido como masculino (DI DIO, SARAGOVIC; KOESTNER, 1996). Talvez o resultado aqui observado esteja indicando uma mudança nas expectativas das mulheres em relação ao trabalho. Já os homens, por sua vez, obtiveram escores mais altos nos valores risco e compatibilidade com o sexo, o que era esperado devido às indicações de que mulheres valorizam mais a segurança do que homens (TAMAYO, 1994), e também devido à maior estereotipia ocupacional apresentada pelos homens (discutida acima).

Em que pesem as diferenças nos valores apontadas acima, é preciso considerar que estas foram poucas em relação ao número total de valores avaliados. Além disso, o tamanho das diferenças observadas foi usualmente pequeno, indicando mais uma tendência do que propriamente uma diferença psicologicamente significativa (à exceção, talvez, do valor compatibilidade com o sexo). Por outro lado, é notável a semelhança na estrutura hierárquica dos valores considerados mais importantes por homens e mulheres: progressão na carreira, condições de trabalho e estabilidade, todos valores que enfatizam características da profissão ou do emprego em si mesmo. Esta ênfase em aspectos que estão relacionados a estabilidade e perspectivas de crescimento parece típica da nossa cultura. Dois outras

culturas têm no topo da hierarquia valores ligados à auto-realização (SUPER; SVERKO, 1995). Essa diferença é compreensível se levarmos em consideração a atual conjuntura do país, na qual os empregos são escassos e, quando existentes, usualmente instáveis.

Por fim, é preciso ainda considerar a associação detectada entre a área de interesse profissional e o sexo para o caso da escola pública. A tendência estereotipada que se observou neste contexto (mais homens na área “exata” e mais mulheres na “humana”) nos sugere que, nos grupos menos favorecidos do ponto de vista sócio-econômico, a escolha profissional está mais sujeita a enquadrar-se dentro dos moldes tradicionais do que nos grupos mais favorecidos. Uma possível explicação para esse fenômeno pode ser a provável ausência de um modelo ocupacional feminino não estereotipado no ambiente familiar que pudesse servir de referência para escolhas não tipificadas por parte das adolescentes.

Em síntese, os resultados deste estudo nos sugerem que existem diferenças significativas entre adolescentes homens e mulheres no que se refere a crenças e expectativas relacionadas ao mundo ocupacional. Em especial, os homens parecem ter uma visão mais estereotipada dos papéis de gênero do que as mulheres, embora esta tendência não seja acentuada. Com relação aos valores de trabalho, embora tenham sido observadas algumas diferenças, o padrão geral dos resultados aponta para uma semelhança na hierarquia dos valores de moças e rapazes. Aparentemente, portanto, parece estar havendo um processo de mudança nos estereótipos ligados a profissão, com uma gradual amenização das diferenças entre os sexos.

Essa conclusão, no entanto, precisa ser tomada com precaução, pois refere-se a uma parcela da população adolescente que prepara-se para deixar a escola e adentrar o mundo ocupacional. Além disso, nesta mesma amostra estudada pôde-se observar o efeito diferencial do contexto social no desenvolvimento das escolhas profissionais.

indicando que assim como não se pode desvincular o processo de escolha das questões de gênero, estas não podem ser vistas fora do contexto social em que o sujeito está inserido. Se mesmo nas camadas sociais mais favorecidas o efeito dos estereótipos faz-se sentir, podendo eventualmente levar a escolhas profissionais tipificadas que reproduzem as relações de desigualdade existentes, nas classes menos favorecidas a ausência de modelos menos tipificados torna ainda mais difícil a ruptura com os padrões que perpetuam as desigualdades e criam obstáculos à consecução dos projetos de vida e profissionais.

Referências bibliográficas

- AGATTI, A. P. R. Valores profissionais e aptidão intelectual. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, v. 36, p. 142-151, 1984.
- BROWN, D. (1996). Brown's values-based, holistic model of career and life-role choices and satisfaction. In: BROWN, D.; BROOKS, L. (Org.). *Career choice and development*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 1996, p. 337-372.
- COOK, E. P. Role salience and multiple roles: A gender perspective. *Career Development Quarterly*, v. 43, p. 85-95, 1994.
- COOPER, S. E.; ARKKELIN, D. L.; TIEBERT, M. J. Work-relationship and gender role differences in relation to career-marriage aspirations. *Journal of Counseling and Development*, v. 73, p. 63-68, 1994.
- DESTRI, F. S. *Relações entre pais e filhos adolescentes e o processo de escolha profissional*. 1996. 171f. Dissertação (Mestrado), Instituto de Psicologia - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 1996.
- DI DIO, L.; SARAGOVÍ, C.; KOESTNER, R.; AUBÉ, J. Linking personal values to gender. *Sex Roles*, v. 34, p. 621-636, 1996.
- ERIKSON, E. H. *Identidade, juventude e crise*. Rio de Janeiro: Zahar, 1976 (originalmente publicado em 1968).
- GLICK, P.; WILK, K.; PERREAULT, M.. Images of occupations: components of gender and status in occupational stereotypes. *Sex Roles*, v. 32, p. 565-582, 1995.
- HENNIGEN, I. *Dimensões psicossociais da adolescência: identidade, relação familiar e relação com amigos*. 1994. 165f. Dissertação (Mestrado), Instituto de Psicologia - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 1994.
- JUDGE, T. A.; BRETZ, R. D. Effects of work values on job choice decisions. *Journal of Applied Psychology*, v. 77, p. 261-271, 1992.
- LASSANCE, M. C. P.; MAGALHÃES, M. DE O. Gênero e escolha profissional. In: LEVENFUS, R. S. (Org.). *Psicodinâmica da escolha profissional*. Porto Alegre: Artes Médicas, 1997, p. 47-61
- MAGALHÃES, M. DE O. *Perspectiva experiencial da indecisão vocacional em adolescentes*. 1995. 114f. Dissertação (Mestrado), Instituto de Psicologia - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 1995.
- PELLETIER, D.; BUJOLD, C.; NOISEAUX, G. *Desenvolvimento vocacional e crescimento pessoal*. 4. ed. Petrópolis: Vozes, 1985. 241f.
- PHILLIPS, S. D.; IMHOFF, A. Women and career development: A decade of research. *Annual Review of Psychology*, v. 48, p. 31-59, 1997.
- SCHULENBERG, J.; VONDRACEK, F. W.; KIM, J. Career certainty and short-term changes in work values during adolescence. *Career Development Quarterly*, v. 41, p. 268-285, 1993.

- SCHWARTZ, S. H. Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In: ZANNA, M. (Org.). *Advances in experimental social psychology*, v. 25, San Diego: Academic Press, 1992, p. 1-64.
- SEGAL, U. A. Values, personality and career choice. *Journal of Applied Social Sciences*, v. 16, p. 143-159, 1992.
- SOARES, D. H. P. (2002). *A escolha profissional: do jovem ao adulto*. São Paulo: Summus.
- SPOKANE, A. R. Holland's theory. In: BROWN, D.; BROOKS, L. (Org.). *Career choice and development*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 1996, p. 33-74.
- SUPER, D. E.; BOHN JR., M. J. *Psicologia ocupacional*. São Paulo: Atlas, 1972. 229p.
- SUPER, D. E.; SVERKO, B. (1995). *Life roles, values and careers*. San Francisco: Jossey-Bass, 1995. 397p.
- STREY, M. N.; GONZÁLEZ, A. M.; MARTÍNEZ, J. L.; CARRASCO, J. M. M. A construção do projeto profissional na mulher: estudo de alguns aspectos psicossociais. *Psico*, v. 26, p. 9-28, 1995.
- TAMAYO, A. Influência do sexo e da idade sobre o sistema de valores. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, v. 38, p. 91-104, 1988.
- TAMAYO, A. Hierarquia de valores transculturais e brasileiros. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, v. 10, p. 269-285, 1994.
- TAMAYO, A.; SCHWARTZ, S. H. Estrutura motivacional dos valores. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, v. 9, p. 329-348, 1993.
- YOUNG, R. A. Career development of adolescents: An ecological perspective. *Journal of Youth and Adolescence*, v. 12, p. 401-417, 1983.
- ZYTOWSKI, D. G. A Super contribution to vocational theory: Work values. *Career Development Quarterly*, v. 43, p. 25-31, 1994.