



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
INSTITUTO DE PSICOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA**



Letícia Barbosa Silva

**Como impactar a aspiração à carreira em mulheres universitárias? A influência de papéis
de gênero e modelos de referência**

Uberlândia

2023



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
INSTITUTO DE PSICOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA**



Letícia Barbosa Silva

**Como impactar a aspiração à carreira em mulheres universitárias? A influência de papéis
de gênero e modelos de referência**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação
do Instituto de Psicologia da Universidade Federal de
Uberlândia, como requisito à obtenção do título de
Mestre em Psicologia.

Área de Concentração: Processos Organizacionais

Orientadora: Prof^a Dra. Lígia Carolina Oliveira Silva

Coorientadora: Profa. Dra. Pricila de Sousa Zarife

Uberlândia

2023



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
INSTITUTO DE PSICOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA**



Letícia Barbosa Silva

**Como impactar a aspiração à carreira em mulheres universitárias? A influência de papéis
de gênero e modelos de referência**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação do Instituto de Psicologia da Universidade Federal de Uberlândia, como requisito à obtenção do título de Mestre em Psicologia.

Orientadora: Dr^a Lígia Carolina Oliveira Silva

Coorientadora: Profa. Dra. Pricila de Sousa Zarife

Uberlândia, 26 de julho de 2023.

Banca examinadora:

Profa. Dra. Lígia Carolina Oliveira Silva
Universidade Federal de Uberlândia – Uberlândia, MG

Profa. Dra. Pricila de Sousa Zarife
Universidade Federal de Uberlândia – Uberlândia, MG

Profa. Dra. Gardênia da Silva Abbad
Universidade de Brasília – Distrito Federal

Uberlândia

2023

Ficha Catalográfica Online do Sistema de Bibliotecas da UFU
com dados informados pelo(a) próprio(a) autor(a).

S586 2023	Silva, Letícia Barbosa, 1997- Como impactar a aspiração à carreira em mulheres? A influência de papéis de gênero e modelos de referência [recurso eletrônico] / Letícia Barbosa Silva. - 2023. Orientadora: Lígia Carolina Oliveira Silva . Coorientadora: Pricila de Sousa Zarife. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Uberlândia, Pós-graduação em Psicologia. Modo de acesso: Internet. Disponível em: http://doi.org/10.14393/ufu.di.2023.359 Inclui bibliografia. 1. Psicologia. I. , Lígia Carolina Oliveira Silva, 1987-, (Orient.). II. Zarife, Pricila de Sousa ,1987-, (Coorient.). III. Universidade Federal de Uberlândia. Pós-graduação em Psicologia. IV. Título. CDU: 159.9
--------------	---

Bibliotecários responsáveis pela estrutura de acordo com o AACR2:
Gizele Cristine Nunes do Couto - CRB6/2091
Nelson Marcos Ferreira - CRB6/3074



UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
 Coordenação do Programa de Pós-Graduação em Psicologia
 Av. Pará, 1720, Bloco 2C, Sala 54 - Bairro Umuarama, Uberlândia-MG, CEP 38400-902
 Telefone: +55 (34) 3225 8512 - www.pgpsi.ip.ufu.br - pgpsi@ipsi.ufu.br



ATA DE DEFESA - PÓS-GRADUAÇÃO

Programa de Pós-Graduação em:	Psicologia				
Defesa de:	Dissertação de Mestrado Acadêmico/ número 429, PPGPSI				
Data:	Vinte e seis de julho de dois mil e vinte e três	Hora de início:	18:00	Hora de encerramento:	20:30
Matrícula do Discente:	12122PSI018				
Nome do Discente:	Letícia Barbosa Silva				
Título do Trabalho:	Como impactar a aspiração à carreira em mulheres? A influência de papéis de gênero e modelos de referência				
Área de concentração:	Psicologia				
Linha de pesquisa:	Processos Organizacionais				
Projeto de Pesquisa de vinculação:	Mulheres e carreira: Inserção, permanência e promoção profissional				

Reuniu-se de forma remota, via web conferência, junto a Universidade Federal de Uberlândia, a Banca Examinadora, designada pelo Colegiado do Programa de Pós-graduação em Psicologia, assim composta: Professores Doutores: Gardênia da Silva Abbad - Unb; Lígia Carolina Oliveira Silva - PPGPSI/UFU; Pricila de Sousa Zarife, coorientadora da candidata. Ressalta-se que todos membros da banca participaram por web conferência, sendo que a Prof.^a Dr.^a Gardênia da Silva Abbad participou da cidade de Brasília - DF, a Prof.^a Dr.^a Lígia Carolina Oliveira Silva participou desde a cidade de Camberra - AU, a Prof.^a Dr.^a Pricila de Sousa Zarife e a discente Letícia Barbosa Silva desde a cidade de Uberlândia - MG, em conformidade com a Portaria nº 36, de 19 de março de 2020.

Iniciando os trabalhos a presidente da mesa, Dr.^a Pricila de Sousa Zarife, apresentou a comissão examinadora e a candidata, agradeceu a presença do público e concedeu à discente a palavra para a exposição do seu trabalho. A duração da apresentação da discente e o tempo de arguição e resposta foram conforme as normas do Programa.

A seguir o senhor(a) presidente concedeu a palavra, pela ordem sucessivamente, aos(às) examinadores(as), que passaram a arguir o(a) candidato(a). Ultimada a arguição, que se desenvolveu dentro dos termos regimentais, a Banca, em sessão secreta, atribuiu o resultado final, considerando o(a) candidato(a):

Aprovado(a).

Esta defesa faz parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Mestre.

O competente diploma será expedido após cumprimento dos demais requisitos, conforme as normas do Programa, a legislação pertinente e a regulamentação interna da UFU.

Nada mais havendo a tratar foram encerrados os trabalhos. Foi lavrada a presente ata que após lida e achada conforme foi assinada pela Banca Examinadora.



Documento assinado eletronicamente por **Pricila de Sousa Zarife, Professor(a) do Magistério Superior**, em 26/07/2023, às 20:32, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **GARDENIA DA SILVA ABBAD, Usuário Externo**, em 27/07/2023, às 13:28, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Lígia Carolina Oliveira Silva, Professor(a) do Magistério Superior**, em 31/07/2023, às 03:05, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://www.sei.ufu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **4607389** e o código CRC **2C9F6BF6**.

Agradecimentos

Gostaria de expressar meus sinceros agradecimentos às pessoas que estiveram ao meu lado durante essa jornada. Em primeiro lugar, agradeço à minha mãe, por ser meu primeiro modelo de referência, meu maior exemplo de força e persistência. Ao meu pai, obrigada por ser o primeiro a sonhar com minhas conquistas e por sempre acreditar no meu potencial. Vocês foram minha maior fonte de inspiração, obrigada pelo suporte, pela paciência e por tanto afeto.

À minha orientadora, Lígia, quero expressar minha profunda gratidão. Obrigada por dividir comigo sua paixão, por todas as oportunidades, pela confiança e principalmente por ver uma pesquisadora em mim antes mesmo que ela existisse. Seu entusiasmo é inspirador e seu apoio foi essencial durante essa jornada e na minha formação como mulher e profissional.

Aos meus amigos Barbara e Mamorim, obrigada por serem meu porto seguro durante todos esses anos. Alberto, Bruno, Laura, Vitoria e Olivia, agradeço por estarem sempre ao meu lado, compartilhando lágrimas, risadas e por me apoiarem sempre que precisei. A amizade de todos vocês me trouxe leveza, alegria e amor, sou muito grata por ter vocês na minha vida.

A todos vocês, minha mais profunda gratidão. Este trabalho não seria possível sem o apoio e incentivo de cada um. Muito obrigado por fazerem parte dessa conquista.

Resumo

Apesar do aumento da presença das mulheres no mercado de trabalho, elas continuam sendo minoria em cargos de liderança e precisam superar diversos obstáculos que dificultam sua progressão de carreira. Para alterar esse cenário, além de promover uma maior igualdade na sociedade e nas organizações, também é necessário que elas possuam a intenção de progredir e aspirem pelo avanço em suas carreiras. Considerando que a graduação pode promover experiências que afetam as percepções das mulheres em relação ao próprio futuro profissional, são necessários estudos que investiguem a formação de sua aspiração à carreira nesse período. Desse modo, esta dissertação teve como objetivo investigar, através de diferentes estratégias metodológicas, como impactar a aspiração à carreira de mulheres universitárias, o que foi realizado através de três estudos. O primeiro estudo consistiu em uma revisão sistemática de literatura, que mapeou os modelos teóricos e empíricos e as medidas utilizadas nos estudos nacionais e internacionais, publicados entre 2001 e 2021, sobre aspiração à carreira de mulheres universitárias. Os resultados indicaram que a maior parte dos estudos não apontou uma definição ou modelo teórico para a aspiração à carreira, nem forneceu dados suficientes dos instrumentos de medida. Foi proposto um modelo teórico em que variáveis de nível micro, meso e macro estão relacionadas à aspiração à carreira. O segundo estudo analisou o papel preditor das atitudes relativas à papéis de gênero e da influência de modelos de referência sobre a aspiração à carreira de mulheres universitárias, através de um *survey*. Foram analisadas as respostas de 212 mulheres maiores de 18 anos, estudantes de graduação em instituições públicas ou privadas de ensino superior no Brasil. Os resultados apontaram que apenas os modelos de referência, em especial a dimensão de inspiração e modelagem, foram um preditor significativo da aspiração à carreira das mulheres. Já o terceiro estudo analisou o impacto de um programa de mentoria *online*, isto é, a presença de modelos de referência, sobre os níveis de aspiração à carreira de mulheres, através de um delineamento quase experimental. A intervenção contou com a participação de 36 mulheres, estudantes de graduação. Os resultados indicaram que não houve alteração significativa na aspiração à carreira das participantes após a intervenção. De modo geral, conclui-se que a presente dissertação contribuiu para o avanço da literatura e para direcionar a elaboração de intervenções que promovam o desenvolvimento de carreira de mulheres, contribuindo para dirimir as iniquidades de gênero do mundo do trabalho.

Palavras-chave: mulheres, aspiração à carreira, modelos de referência, papéis de gênero, mentoria.

Abstract

Despite the growing presence of women in the labor market, they remain a minority in leadership positions and face several obstacles that hinder their career progression. To change this scenario, besides promoting equality in society and organizations, women also need to aspire to advance in their careers. Considering that undergraduate education can promote experiences that affect women's perceptions of their own professional future, there is a need for studies that investigate the formation of their career aspiration during this period. Thus, this dissertation aimed to investigate, through different methodological strategies, how to impact undergraduate women's career aspirations, which was accomplished through three studies. The first study was a systematic literature review, which mapped the theoretical and empirical models and measures used in studies, published between 2001 and 2021, on career aspirations of undergraduate women. The results indicated that most of the studies did not point to a definition or theoretical model for career aspiration, nor did they provide sufficient data about the measurement instruments. The predictors and consequents were categorized at the micro, meso, and macro levels, and a theoretical model for career aspiration was proposed. The second study analyzed the influence of attitudes toward gender roles and role models on undergraduate women's career aspirations through a survey. The responses of 212 women over the age of 18, undergraduate students at public or private institutions of higher education in Brazil, were analyzed. The results showed that only role models, especially the inspiration and modeling dimension, was a significant predictor of women's career aspiration. The third study analyzed the impact of an online mentoring program, that is, the presence of role models, on undergraduate women's career aspiration, through a quasi-experimental design. 36 female undergraduate students participated in the intervention. Results showed that there was no significant change in the participants' career aspirations after the mentoring program. Overall, it is concluded that this dissertation has contributed to the advancement of the literature and to direct the design of interventions that promote women's career development, helping to address gender inequities in the world of work.

Keywords: women, career aspiration, role model, gender role, mentorship.

Sumário

1	Introdução	10
2	Referencial teórico	13
	2.1 Aspiração à carreira.....	13
	2.2 Atitudes relativas aos papéis de gênero.....	21
	2.3 Modelos de referência	27
	2.4 Experiências de mentoria	32
3	Objetivo da dissertação	36
4	Estudo 1	36
	4.1 Objetivo geral.....	36
	4.2 Método	36
	4.2.1 Procedimentos de coleta de dados.....	37
	4.2.2 Procedimentos de análise de dados	39
	4.3 Resultados e Discussão	40
	4.3.1 Análise de qualidade	40
	4.3.2 Características gerais.....	42
	4.3.3 Modelos teóricos e definições de aspiração à carreira	44
	4.3.4 Medidas da aspiração à carreira	48
	4.3.5 Preditores e consequentes da aspiração à carreira.....	51
	4.3.6 Preditores da aspiração à carreira.....	54
	Preditores de nível micro	54
	Preditores de nível meso	57

Preditores de nível macro.....	58
4.3.7 Consequentes da aspiração à carreira.....	60
4.4 Reflexões críticas	60
4.4.1 Limitações dos estudos.....	63
4.4.2 Sugestões para pesquisas futuras.....	64
4.4.3 Implicações práticas	66
4.5 Conclusão	68
5 Estudo 2	69
5.1 Objetivo geral.....	69
5.2 Método	69
5.2.1 Amostragem	69
5.2.2 Instrumentos	72
5.2.3 Procedimentos de coleta e análise de dados.....	75
5.3 Resultados	77
5.3.1 Análise descritiva dos dados	77
5.3.2 Teste de Kruskal-Wallis.....	78
5.3.3 Análise de correlação	79
5.3.4 Análises de regressão	81
5.4 Discussão.....	84
5.5 Conclusão	89
6 Estudo 3	91
6.1 Objetivo geral.....	91
6.2 Método	91

6.2.1	Amostragem	91
6.2.2	Descrição do programa de mentoria.....	92
6.2.3	Instrumentos	94
6.2.4	Procedimentos de coleta e análise de dados.....	95
6.3	Resultados	95
6.4	Discussão.....	99
6.5	Conclusão	106
7	Considerações finais da dissertação.....	108
8	Referências.....	109
9	Anexos	145
9.1	Anexo A - Escala de Aspiração à Carreira – Revisada	145
9.2	Anexo B - Escala de Influência de Outros em Decisões Acadêmicas e de Carreira 148	
9.3	Anexo C - Escala de Atitudes Relativas aos Papéis de Gênero	150
9.4	Anexo D - Questionário Sociodemográfico do Estudo 2.....	152
9.5	Anexo E - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido do Estudo 2.....	154
9.6	Anexo F - Questionário Sociodemográfico do Estudo 3.....	156
9.7	Anexo G - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido do Estudo 3	158

1 Introdução

As últimas décadas têm sido marcadas pela crescente presença de mulheres em posições antes não ocupadas por elas no mercado de trabalho. Entretanto, as estatísticas internacionais mostram que a taxa de participação das mulheres na força de trabalho é de apenas 45,2%, um número 37,3% menor se comparado à participação masculina, revelando uma significativa lacuna de gênero (Organização Internacional do Trabalho [OIT], 2021). Embora as mulheres sejam importantes para o desenvolvimento de qualquer sociedade, o mundo do trabalho continua as tratando de forma desigual. No contexto laboral, elas permanecem enfrentando barreiras diversas, como dificuldades para se empregar, iniquidade salarial, segregação ocupacional, entre outras (Haasler, 2014).

As escolhas ocupacionais das mulheres também são fortemente afetadas pelos papéis de gênero, que determinam as expectativas sobre seu comportamento e sobre o desempenho de papéis socialmente aceitos, levando-as com frequência a assumir atividades consideradas tipicamente femininas (Lima, 2013). Além disso, os modelos de referência também exercem influência sobre o desenvolvimento profissional de mulheres que, por meio da observação de outros indivíduos, adquirem inspiração, exemplos de comportamentos e de possíveis trajetórias de carreira (Morgenroth et al., 2015).

Em uma análise do mercado de trabalho brasileiro entre 2015 e 2018, feita por Cotrim et al. (2020), foi observado que as mulheres estão concentradas em setores relacionados a serviços e comércio, enquanto os homens ocupam ramos como a construção civil e a indústria, por exemplo. Esta também é uma tendência mundial, demonstrada por uma pesquisa da OIT que indicou a alta concentração de mulheres em setores como educação, saúde, trabalho social e comércio atacadista

e varejista, enquanto os homens estão concentrados principalmente nos setores de construção, transporte, armazenamento e comunicação (OIT, 2017).

Apesar da segregação identificada nas estruturas ocupacionais, é possível apontar avanços na formação e qualificação das mulheres, desde a educação básica até o ensino superior (Barros & Mourão, 2018). No Brasil, as estatísticas de gênero levantadas pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep, 2021) apontam que as mulheres são maioria na educação superior, visto que correspondem a 57,1% dos alunos matriculados e 59,9% dos alunos que concluem a graduação. Dados coletados pelo Fórum Econômico Mundial (2020) de 149 países também mostraram uma lacuna educacional significativamente baixa entre os gêneros, de apenas 5%, calculada através da proporção da taxa de alfabetização feminina em relação à taxa de alfabetização masculina.

Em contraste, é possível perceber que a carreira das mulheres não se beneficia da mesma forma que a dos homens com o aumento de seu nível educacional. Elas continuam sendo minoria na liderança, ocupando apenas 31% dos cargos de direção em organizações em todo o mundo (Catalyst, 2022). Os dados também mostram uma diminuição contínua da quantidade de mulheres à medida que o nível hierárquico progride, já que elas são apenas 37% dos gerentes, 29% dos gerentes seniores e 23% dos executivos em organizações (Catalyst, 2021).

Entretanto, o cenário de desigualdade é especialmente marcante ao se considerar as intersecções entre marcadores de gênero, raça e classe social. No Brasil, as mulheres negras são 47,8% dos trabalhadores informais e 64,2% dos trabalhadores desocupados (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE], 2019). Além disso, mulheres negras representam 61% dos trabalhadores domésticos no país, o que evidencia uma concentração em atividades que possuem os menores

rendimentos, revelando a existência de barreiras estruturais que impactam suas carreiras de forma única.

Este cenário pode ser explicado por diversos aspectos sociais, organizacionais e individuais (Abalkhail, 2020), e um dos principais elementos do desenvolvimento da carreira das mulheres que ainda precisa ser compreendido é sua aspiração à carreira, que está diretamente relacionada ao seu desenvolvimento profissional. A aspiração à carreira é definida por Gregor e O'Brien (2016) como o grau em que um indivíduo aspira pela liderança, educação continuada e pela realização em sua carreira. Esse é um construto que já foi ligado a benefícios tanto para organizações, quanto para o desenvolvimento da carreira e conquistas profissionais individuais (Baroudi et al., 2018; Fritz & Van Knippenberg, 2017).

A compreensão da aspiração à carreira de mulheres, especialmente no contexto da graduação, é de grande importância para identificar os fatores que impactam suas escolhas iniciais de carreira. A graduação pode exercer grande influência sobre a formação da identidade profissional e é um período de tomada de decisões importantes em relação ao futuro, como a escolha da área de estudo, definição de objetivos profissionais e buscas por oportunidades de estágio e trabalho. Além disso, o ambiente das universidades permite contato com diferentes entidades, associações, grupos acadêmicos e empregadores, promovendo experiências que podem mudar de forma significativa as percepções e expectativas das mulheres em relação ao próprio futuro profissional (Jackson, 2016).

É importante que a aspiração à carreira nesse período seja consistentemente investigada, já que o avanço profissional de mulheres pode levar a novas perspectivas, mais oportunidades, inovação e debates, enriquecendo os processos de tomada de decisão nas organizações (Moletta et al., 2020). Ademais, mulheres representam uma valiosa fonte de conhecimentos e habilidades que podem

contribuir para os desafios do atual mundo do trabalho (Jauhar & Lau, 2018). Portanto, além de incentivar que as organizações desenvolvam um ambiente com cultura e políticas favoráveis ao seu crescimento, é necessário que as mulheres possuam a intenção de progredir e aspirem pelo avanço e realização em suas carreiras (Walsh, 2012).

Considerando esta perspectiva, são necessárias investigações acerca dos fatores individuais e contextuais que influenciam positiva ou negativamente a aspiração de mulheres em relação à ascensão hierárquica, educação continuada e realização profissional. Desse modo, a presente dissertação teve como objetivo geral investigar, através de três estudos com diferentes estratégias metodológicas, como impactar a aspiração à carreira de mulheres na graduação. Estudos como este podem direcionar pesquisas futuras e o desenvolvimento de intervenções que influenciem o avanço da carreira de mulheres, auxiliando a dirimir as iniquidades de gênero do mundo do trabalho. Além disso, podem contribuir para potencializar a presença de mulheres em posições de liderança, favorecendo um maior desenvolvimento econômico e social.

2 Referencial teórico

2.1 Aspiração à carreira

À medida que a participação das mulheres na força de trabalho aumentou e se tornou mais complexa com o tempo, o construto da aspiração à carreira mudou, gerando uma grande variedade de conceitualizações e modelos teóricos. Entre as diferentes perspectivas, destacam-se o Modelo de Motivação de Carreira e Realização de Farmer (1985), a Teoria da Circunscrição e Compromisso de Gottfredson (1981), o Modelo de Expectativa-Valor (Eccles et al., 1983), e a Teoria Sócio-Cognitiva de Carreira (TSCC; Lent et al., 1994).

A Teoria da Circunscrição e Compromisso de Gottfredson (1981) foi uma tentativa inicial de explicar o processo de escolha de carreira. Nesse modelo, as aspirações à carreira seriam formadas ao longo dos primeiros estágios da infância através da exclusão gradual (circunscrição) de opções de carreira que estivessem em conflito com fatores individuais e contextuais como autoconceitos, gênero, raça e status socioeconômico. Portanto, para Gottfredson (1981), a aspiração à carreira representa a única ocupação indicada por um indivíduo como ideal em um determinado momento.

Esta teoria tem sido usada em algumas pesquisas de desenvolvimento de carreira (Jones & Hite, 2021, 2022; Yoon & Hahn, 2021) e representa uma abordagem útil para explicar o processo pelo qual as escolhas de carreira ocorrem durante a infância, e como o prestígio, a tradicionalidade e o interesse afetam esta decisão. Entretanto, pesquisadores apontaram algumas limitações na teoria, tais como a suposta natureza irreversível do processo de escolha de carreira (Pryor & Taylor, 1989), sua difícil aplicação em pesquisas, dada a intrincada operacionalização das variáveis envolvidas e a necessidade de investigações longitudinais para observar as etapas de desenvolvimento (Luke & Redekop, 2014). Além disso, ao abordar as aspirações à carreira apenas como tradicionais ou não tradicionais, ou por seu maior ou menor prestígio social, a Teoria da Circunscrição e Compromisso não abarca todos os fatores envolvidos nas escolhas de carreira de mulheres (Gregor, 2016).

Outro modelo que se destaca é o desenvolvido por Eccles et al. (1983), de Expectativa-Valor (*Expectancy-Value Theory*), que propõem a compreensão dos fatores que influenciam as escolhas profissionais e educacionais e consequentes diferenças de gênero observadas. As escolhas estariam ligadas a crenças relativas a expectativas pessoais sobre o próprio sucesso e ao valor atribuído às opções percebidas como disponíveis. Seriam também influenciadas por fatores culturais (estereótipos de gênero e estereótipos culturais sobre as características das ocupações), crenças e comportamentos dos socializadores do indivíduo (principalmente pais e professores), diferentes

aptidões e autoconceitos sobre as próprias habilidades e experiências anteriores de sucesso ou fracasso. Estes aspectos são percebidos e interpretados pela criança, impactando suas atribuições de valor às tarefas e expectativas de sucesso, e, conseqüentemente, suas escolhas profissionais e educacionais (Eccles, 1994).

Este modelo tem sido utilizado em pesquisas recentes nas áreas de carreira e aprendizado (Galla et al., 2018; Lauermann et al., 2017; Loh, 2019), porém, algumas limitações foram observadas. Por exemplo, o modelo proposto pode não se aplicar em todas as idades, pois com crianças mais novas, os diferentes componentes do construto de valor da tarefa não são empiricamente distinguíveis entre si, e não preveem de forma diferente o engajamento com a tarefa (Wigfield, 1994). Além disso, este é um modelo linear com relações causais ordenadas entre os construtos envolvidos. Porém, na realidade, as relações são muito mais complexas e se influenciam mutuamente, o que dificulta as investigações e gera a necessidade de estudos longitudinais para esclarecer esta sequência (Wigfield, 1994). Além disso, em uma recente revisão, a teoria foi renomeada como “Modelo de Expectativa-Valor Situacional” (*Situated Expectancy-Value Theory*), com uma maior ênfase ao aspecto cultural e situacional e seu impacto sobre a formação da hierarquia de valores e da expectativa (Eccles & Wigfield, 2020).

Entretanto, Eccles (1994) abordou as aspirações à carreira como equivalentes às escolhas profissionais ou educacionais. Seu modelo é focado na explicação das motivações e outros fatores envolvidos nessas escolhas, porém, ele é mais útil para avaliar a formação dos interesses de carreira, do que para analisar as aspirações em si, apesar de possibilitar a compreensão da sub-representação das mulheres em certas áreas profissionais (Gregor, 2016).

Já o modelo desenvolvido por Farmer (1985) foi fortemente influenciado pela Teoria da Aprendizagem Social de Bandura (1978). Aponta influências de fatores pessoais, como os

autoconceitos e aspectos psicológicos, fatores ambientais e do contexto social, e fatores antecedentes como a raça, gênero, idade e status social, sobre a motivação de carreira e de realização em ambos os gêneros. Nesse modelo, a motivação foi investigada por meio de três fatores: a aspiração, definida como o nível da ocupação escolhida, em relação ao prestígio; a maestria, correspondente ao impulso para realizar tarefas específicas e desafiadoras de curto prazo; e o grau de comprometimento com as perspectivas de longo prazo da carreira. Ademais, a autora define a aspiração à carreira como o nível socioeconômico e de prestígio que uma pessoa deseja alcançar em relação à sua educação e ocupação (Farmer & Chung, 1995).

Esse modelo tem sido usado para auxiliar o entendimento dos fatores envolvidos nos processos de formação das preferências vocacionais (Kentli, 2014), e a motivação para a realização (Deemer et al., 2016; Jagtap, 2015). Embora ele seja útil para identificar variáveis relacionadas às aspirações à carreira, ele se torna limitado ao considerar apenas o nível de prestígio de uma determinada ocupação, visto que selecionar uma carreira menos prestigiosa não corresponde a uma falta de motivação para realização profissional, como proposto por Farmer (Gregor, 2016).

Já Lent et al. (1994) definem a aspiração à carreira como sinônimos de objetivos profissionais e educacionais, que refletem a determinação de um indivíduo de desempenhar determinadas atividades ou buscar determinados resultados. A TSCC assume a influência de fatores individuais, cognitivos e ambientais como centrais nos processos de desenvolvimento de interesses, tomada de decisão, performance e persistência profissional e educacional. Desse modo, a aspiração à carreira seria influenciada por dois elementos cognitivos centrais, a autoeficácia e as expectativas de resultados. Estes, por sua vez, seriam impactados por fatores ambientais diversos, como a percepção de barreiras ou de suporte, por exemplo (Lent et al., 1994).

De modo geral, todos os modelos mencionados distinguiram entre aspirações à carreira e expectativas de carreira, sendo que a aspiração se refere ao que o indivíduo gostaria que acontecesse, em condições ideais, enquanto as expectativas seriam ocupações que ele realisticamente espera alcançar no futuro. Além disso, dentre os autores citados, Eccles et al. (1983), Farmer (1985) e Lent et al. (1994) introduziram o aspecto educacional às aspirações. Também é possível observar que todos os modelos abordam as aspirações à carreira a partir de uma perspectiva semelhante, indicando a combinação de fatores variados, como influências socioculturais, elementos psicológicos e a aprendizagem ao longo do desenvolvimento de carreira do indivíduo.

A TSCC será utilizada para embasar os estudos realizados nesta dissertação, visto que foi amplamente pesquisada e testada em contextos diversos ao longo dos anos e demonstrou considerável consistência empírica. Ela permite o entendimento dos fatores que promovem ou limitam o desenvolvimento de carreira dos indivíduos, levando em conta os aspectos únicos nos quais estão inseridos, o que é especialmente importante para grupos minoritários, como é o caso das mulheres. Além disso, a TSCC se destaca por incorporar variáveis individuais, como gênero, de maneira explícita em seus modelos teóricos, o que faz com que seja largamente utilizada em pesquisas para testar diferenças entre os gêneros acerca de questões de desenvolvimento de carreira (Lent & Brown, 2019).

De modo geral, destaca-se a falta de consenso entre os pesquisadores, assim como a antiguidade e escassez na literatura sobre aspirações à carreira das mulheres. Sua definição ainda é ambígua e inconsistente, o que dificulta sua mensuração e, conseqüentemente, perpetua uma visão equivocada do construto (Han et al., 2019; Rojewski, 2005). Portanto, o Estudo 1 teve como proposta o mapeamento dos modelos teóricos, empíricos e das medidas utilizadas nos estudos sobre aspiração

à carreira de mulheres universitárias. Uma maior clareza sobre a aspiração à carreira durante a graduação pode ajudar no desenvolvimento de estratégias que tenham como objetivo impulsionar a participação de mulheres no mercado de trabalho e promover seu avanço profissional.

Quanto à mensuração da aspiração à carreira, ela é tipicamente abordada como um construto unidimensional, medido por meio de um único item, geralmente pedindo a alguém que nomeasse uma ocupação pela qual aspira (Ashby, & Schoon, 2010; Liu, 2020). A partir disso, as respostas são comumente operacionalizadas por meio da codificação em termos de nível de prestígio ou tradicionalismo, com base em escalas já existentes, como índices socioeconômicos, hierarquias de prestígio ocupacional ou classificações de gênero (Han et al., 2019; Howard et al., 2011; Junk & Armstrong, 2010; Sax & Bryant, 2006).

Embora essa operacionalização ainda seja uma tendência seguida por pesquisas recentes (Berger et al., 2020; Oliveira et al., 2020), esta abordagem tem sido questionada, pois ao operacionalizar a aspiração à carreira como unidimensional, ela demonstra limitações na compreensão de questões específicas de gênero envolvendo escolhas profissionais de mulheres (Gregor, 2016). Além disso, instrumentos unidimensionais não conseguem acessar o quanto uma mulher pode querer avançar em sua carreira, o que pode variar independentemente do nível de tradicionalismo ou prestígio da ocupação escolhida. Aspirar por ocupações de baixo prestígio não é necessariamente negativo ou sinônimo de que o indivíduo não quer se desenvolver ou progredir profissionalmente, uma vez que isso pode resultar de fatores diversos (Javadi et al., 2016; Rojewski et al., 2012). Desse modo, há a necessidade de distinguir entre mulheres que escolhem carreiras tradicionais para seu gênero, mas que estão empenhadas em seu desenvolvimento profissional, e as mulheres que escolhem carreiras não tradicionais, porém não têm esse mesmo interesse.

Na tentativa de preencher essas lacunas, O'Brien (1996) desenvolveu a Escala de Aspiração à Carreira (*Career Aspiration Scale – CAS*) como uma alternativa às medidas tradicionais de aspiração à carreira. Inicialmente, a escala foi composta por duas dimensões. A primeira acessava as “aspirações à liderança”, avaliando a intenção de receber promoções, alcançar postos de liderança e gerenciar e treinar outras pessoas. Já a segunda dimensão avaliava as “aspirações educacionais”, como o interesse em progredir em relação aos objetivos educacionais.

Entretanto, foram observadas algumas limitações no uso da CAS, relativas principalmente à confiabilidade das subescalas, o que levou à sua revisão com alterações no número de dimensões e de itens (Gregor & O'Brien, 2016). Foi observado que a pequena quantidade de itens relativos às aspirações educacionais poderia limitar a medição. Já a dimensão das aspirações à liderança não era capaz de medir o nível de realização, definido pelos autores como o interesse em ser reconhecido pelas suas conquistas e realizações ou de ser uma das melhores da área (Gregor & O'Brien, 2016).

Considerando tais limitações, foi desenvolvida a Escala de Aspiração à Carreira - Revisada (CAS-R), composta por 24 itens divididos em três dimensões: “aspiração à liderança”, “aspiração educacional” e “aspiração à realização” (Gregor & O'Brien, 2016). Esta abordagem e conceituação da aspiração à carreira será utilizada para embasar os estudos realizados na presente dissertação, visto que representou um importante avanço nos estudos de desenvolvimento de carreira. Essa contribuição foi especialmente relevante para as mulheres, pois o foco na realização e no avanço hierárquico pode ajudar a diminuir a diferença de gênero nos salários, bem como promover maior igualdade no mercado de trabalho (Gregor et al., 2020; Gorbato et al., 2019; Offermann et al., 2020).

Apesar da existência de um instrumento voltado para mulheres, a literatura ainda é ambígua em relação às diferenças de gênero na aspiração à carreira, pois há evidências tanto de que os homens têm níveis mais elevados de aspiração à carreira (Al-Bahrani et al., 2020; Nadeem & Khalid, 2018), quanto de maiores níveis para as mulheres (Hartman & Barber, 2020). Entretanto, pesquisas já demonstraram a relação entre a aspiração à carreira e uma ampla gama de variáveis contextuais e individuais.

Em uma pesquisa realizada com estudantes universitários tailandeses, Khampirat (2020) validou um modelo para prever as aspirações à carreira, e encontrou uma ligação direta entre o nível de educação dos pais, a resiliência, a orientação para o futuro e o desejo de buscar pela liderança, educação e realização na carreira. Entre as variáveis, o nível de educação parental teve a maior associação positiva, demonstrando a importância de fatores contextuais, tais como status socioeconômico, oportunidades e o apoio proporcionado pelos pais. A percepção de barreiras na carreira e de apoio institucional para o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal também demonstraram impacto direto nas aspirações à carreira de professoras assistentes de ciências, tecnologia, engenharia e matemática (STEM; Gregor et al., 2021).

Influências individuais também foram investigadas. Yeoward e Nauta (2021) examinaram as respostas de 673 universitárias, e descobriram que a inspiração percebida a partir de modelos e apoio/orientação para a tomada de decisões estava positivamente relacionada a aspirações à liderança mais elevadas. A pesquisa de Zahid (2017), por sua vez, demonstrou uma correlação significativa entre as aspirações à carreira de estudantes de medicina do último ano e a satisfação com a vida, enquanto Khan e Sherwani (2018) encontraram uma ligação positiva entre as aspirações à carreira de trabalhadores e sua satisfação com a carreira. Quanto aos aspectos

educacionais, há uma correlação positiva significativa entre as aspirações e o nível de desempenho acadêmico de estudantes (Debnath & Singh, 2020; Gupta & Jaiswal, 2019).

Ademais, além das variáveis já citadas, destacam-se as atitudes relativas aos papéis de gênero e a presença de modelos de referência, como potenciais preditores das aspirações de mulheres universitárias por uma maior progressão, em termos de liderança, educação e realização em suas carreiras. Portanto, essa relação de predição foi testada no Estudo 2, enquanto o Estudo 3 analisou o impacto dos modelos de referência através de uma intervenção de carreira. Considerando que tanto os papéis de gênero quanto modelos de referência são importantes elementos formadores da identidade, acredita-se que essas variáveis possam exercer influência sobre a formação dos interesses, dos objetivos e das escolhas profissionais de mulheres graduandas (Nadeem & Khalid, 2018; Simon & Hoyt, 2013; Valero et al., 2019). Desse modo, será possível obter uma maior compreensão acerca dos fatores que influenciam a aspiração à carreira de mulheres, e, conseqüentemente, fomentar iniciativas em prol do seu desenvolvimento profissional.

2.2 Atitudes relativas aos papéis de gênero

A Teoria do Papel Social (*Social Role Theory*) foi desenvolvida na década de 80 como uma resposta às teorias anteriores que tradicionalmente buscaram explicar as diferenças entre os sexos focando unicamente em aspectos biológicos ou aspectos socioculturais. Desse modo, esta é uma teoria integrativa, que conecta fatores biológicos, sociais, culturais, econômicos e psicológicos (Eagly, 1987; Eagly et al., 2000).

Conforme a Teoria do Papel Social, as diferenças no comportamento de homens e mulheres refletem as percepções dos indivíduos acerca dos papéis de gênero, que representam papéis sociais atribuídos a homens e mulheres. De acordo com Eagly et al. (2000, p. 130), papéis de gênero são

“um conjunto de crenças sobre o que mulheres e homens realmente fazem e devem fazer”, incluindo normas descritivas e prescritivas sobre os comportamentos dos indivíduos. Os papéis sociais, por sua vez, são expectativas comportamentais e normas socialmente compartilhadas acerca de membros de uma determinada posição ou categoria social (Anglin et al., 2022). Durante a socialização, homens e mulheres são submetidos a pressões estruturais, advindas da família, organizações e comunidades, e se ajustam às expectativas de gênero, adquirindo habilidades, recursos e comportamentos que propiciem o desempenho das atividades típicas do seu sexo naquela determinada sociedade (Eagly et al., 2000).

Desse modo, são perpetuadas certas estruturas de divisão sexual do trabalho e hierarquia de gênero que, ao serem observadas pelos indivíduos, geram a percepção de que há uma correspondência “natural” entre as disposições internas ligadas ao gênero e as diferentes ações desempenhadas pelos homens e mulheres. Ou seja, os papéis de gênero se originam a partir das atividades comumente desempenhadas por cada sexo, e pelas características individuais atribuídas como necessárias para o desempenho dessas atividades (Eagly & Karau, 2002; Eagly et al., 2000).

Uma das teorias utilizadas para explicar o modo como ocorre a internalização dos papéis de gênero é a Teoria da Aprendizagem Social (*Social Learning Theory*) desenvolvida por Bandura (1977), segundo a qual a aprendizagem ocorre pela interação recíproca de fatores cognitivos e ambientais, sendo que um dos meios pelo qual ela ocorre é via observação de outras pessoas, que seriam os modelos (Rumjaun & Narod, 2020). Partindo desse princípio, o indivíduo observa os comportamentos emitidos por um modelo, e os resultados (positivos e reforçadores, ou negativos), levando a uma posterior reprodução desses comportamentos, caso haja a expectativa de que os resultados serão positivos e valiosos. Desse modo, ao observar modelos de referência como familiares, professores, colegas ou até mesmo pessoas famosas, presentes durante o período de

formação e socialização, os indivíduos aprendem uma diversidade de comportamentos, inclusive assimilando aqueles que são considerados mais adequadas, ou não, ao seu gênero (Rumjaun & Narod, 2020).

Cabe destacar que, por serem dependentes da divisão sexual do trabalho e da hierarquia de gênero, que variam de acordo com a sociedade e a época analisada, os papéis de gênero possuem um caráter maleável, portanto não são estáticos ou universais (Eagly & Karau, 2002; Eagly et al., 2000). Eles também refletem estereótipos que, por sua vez, são expectativas generalizadas sobre membros de determinados grupos, e no caso dos estereótipos de gênero, se referem a um conjunto de crenças sociocognitivas a respeito de características e comportamentos esperados de homens e mulheres, que levam os indivíduos a enfatizarem as diferenças entre os grupos, e subestimar suas semelhanças (Heilman, 2012; Melo et al., 2004). Os estereótipos também afetam as aspirações e preferências das mulheres, levando-as a eliminar potenciais oportunidades de carreira muito prematuramente, limitando suas ocupações a opções de menor remuneração e prestígio (Gadassi & Gati, 2009).

Segundo a Teoria do Papel Social, os estereótipos de gênero se organizam em dois polos distintos: atributos comunais e agênticos. Os atributos comunais são mais comumente atribuídos às mulheres, e são voltados para o bem-estar de outras pessoas, por meio do afeto, cuidado, simpatia, gentileza e sensibilidade. Já os atributos agênticos, mais associados aos homens, são caracterizados pela assertividade, controle, confiança, e se manifestam por meio da ambição, independência, dominância, autossuficiência e propensão à liderança (Eagly, 1987). Tais parâmetros também afetam o modo como avaliamos uma mesma performance e um mesmo resultado, dependendo do gênero do indivíduo que os emitiu. No caso das mulheres, é um fator que

enviesa as percepções acerca da sua performance e as decisões sobre suas carreiras (Heilman & Parks-Stamm, 2007).

Neste sentido, a Teoria da Congruência de Papéis (*Role Congruity Theory*; Eagly, 1987), uma expansão da Teoria do Papel Social, aponta o quanto nossas avaliações, positivas ou negativas, de grupos e indivíduos são baseadas no fato de eles seguirem ou não as expectativas sociais. Quando agentes sociais possuem crenças estereotipadas sobre um grupo, e essas crenças são incongruentes com os atributos ligados à certas classes e posições sociais, há um potencial para discriminação (Eagly & Karau, 2002).

A liderança, por exemplo, continua sendo ligada à traços masculinos (Koenig et al., 2011), ao passo que mulheres que se comportam como líderes ou buscam essas posições são punidas por se desviar dos estereótipos de gênero, por meio de diminuição da sua aceitação social ou influência (Heilman & Parks-Stamm, 2007). Whisenant et al. (2015), por exemplo, ao analisar se as atitudes direcionadas a mulheres em posições de liderança no esporte eram menos positivas do que as atitudes direcionadas a homens, verificaram que homens viam as mulheres líderes de forma mais desfavorável se comparadas aos seus pares masculinos.

Outras evidências acerca da influência dos papéis de gênero sobre o desenvolvimento de carreira de mulheres foram apontadas por Schock et al. (2019), que verificaram que mulheres que balanceavam traços comunais e agênticos tinham maior probabilidade de emergir na liderança. Por outro lado, mulheres que apresentam características de agência tendem a sofrer penalidades sociais e econômicas, devido à violação da hierarquia de gênero (Rudman et al., 2012). De modo geral, nas organizações, os estereótipos de gênero fazem com que elas sejam subestimadas, negligenciadas, e tenham seu potencial subutilizado, impedindo seu avanço ao longo do tempo (Eagly & Carli, 2007; Gao et al., 2016).

Outro fator importante para o desenvolvimento da intenção de ascender profissionalmente é o quanto alguém se identifica como um líder e acredita possuir as competências necessárias para tal (Ashford & DeRue, 2012). Principalmente considerando que as expectativas dos estereótipos de gênero têm grandes chances de eliciar comportamentos associados ao gênero do indivíduo, o que pode levar mulheres a situações ainda mais desfavoráveis (Ibarra & Petriglieri, 2016). Desse modo, devido à internalização dos estereótipos do que é adequado ou não para uma mulher, elas continuam sendo impelidas a escolhas de carreira que sejam consideradas compatíveis ao seu gênero (Gadassi & Gati, 2009).

Além do aspecto coletivo existente nos papéis de gênero, também cabe destacar que há diferenças individuais quanto às atitudes acerca dos comportamentos, atividades e responsabilidades mais adequados para homens e mulheres. Constantin e Voicu (2015, p. 738) definem as atitudes relativas aos papéis de gênero como “crenças que os indivíduos expressam em relação ao papel de homens e mulheres percebidos como apropriados, em um determinado ambiente institucional”. Essas atitudes podem ser mais tradicionais ou igualitárias, sendo que atitudes tradicionais valorizam o papel de provedor do homem e de dona de casa da mulher, enquanto atitudes igualitárias valorizam a entrada da mulher no mercado de trabalho, bem como o desempenho de cuidados com a família pelo homem (Corrigall & Konrad, 2007; Eagly, 1987).

Em vista disto, a Escala de Atitudes Relativas aos Papéis de Gênero (*Attitudes Toward Gender Roles Scale* – ATGRS; Leaper & Valin, 1996) foi desenvolvida para verificar o quanto as atitudes explícitas dos respondentes diante dos papéis de gênero são tradicionais ou igualitárias. Desse modo, é possível acessar as crenças diante da igualdade de papéis e de direitos entre homens e mulheres em domínios diversos, como família, namoro, trabalho ou escola. Esse é um importante instrumento para a análise da influência que essas atitudes exercem sobre variáveis relacionadas

ao trabalho, visto que estudos já apontaram a influência existente entre as crenças em estereótipos de gênero e os interesses, escolhas e resultados de carreira (Corrigall & Konrad, 2007; Farré & Vella, 2013; Tinsley et al., 2015).

Tinsley et al. (2015) verificaram que visões mais tradicionais e deterministas acerca dos papéis de gênero influenciam as preferências e as escolhas de carreiras de mulheres e homens. Para as mulheres, a visão tradicional levava a uma preferência de que seus esposos fossem os principais provedores da casa. Na prática, essa preferência também impactava suas escolhas de carreira e salários reais, visto que mulheres com visões deterministas de gênero também tinham uma maior probabilidade de trabalhar em casa e possuir salários consideravelmente menores que seus parceiros. No caso dos homens, Farré e Vella (2013) observaram que suas atitudes diante do papel das mulheres na família e no mercado de trabalho estavam altamente relacionadas ao fato de suas esposas fazerem parte do mercado de trabalho, revelando também a influência que as atitudes relativas aos papéis de gênero dos homens exercem sobre os avanços profissionais das mulheres. Do mesmo modo, em 2018 foi realizada uma pesquisa com estudantes paquistaneses para verificar o impacto da crença nos papéis de gênero sobre as aspirações à carreira. Os resultados apontaram que visões mais igualitárias dos papéis de gênero levavam a maiores níveis de aspiração à carreira tanto em homens quanto mulheres (Nadeem & Khalid, 2018).

Portanto, pode-se inferir que atitudes mais igualitárias diante dos papéis de gênero podem gerar maiores níveis de aspiração à carreira em mulheres, considerando que crenças menores nesses estereótipos tradicionais podem levar à uma maior busca por posições de liderança, destaque em sua área profissional e uma maior formação educacional. Diante disso, o Estudo 2 se propõe a analisar a influência dos papéis de gênero na aspiração à carreira de mulheres universitárias. Porém, tendo em vista os múltiplos fatores envolvidos no desenvolvimento da aspiração à carreira e sua

complexidade (Domenico & Jones, 2006), também se faz necessária a investigação acerca da influência que a observação de outros indivíduos, que podem ser tidos como modelos de referência, pode exercer sobre a carreira de mulheres.

2.3 Modelos de referência

A presença de pessoas que representem modelos de referência é apontada como um importante componente em intervenções de carreira, dada sua relevância na formação de identidade e no desenvolvimento profissional (Ronkainen et al., 2019). O conceito foi inicialmente desenvolvido por Merton (1973), que afirmou que os indivíduos aspiram a determinados papéis sociais, se comparando com grupos de referência e pessoas que ocupam esses papéis desejados.

Bosma et al. (2012, p. 410), por sua vez, definem os modelos de referência como “uma referência comum a indivíduos, que dão exemplos a serem imitados por outros e que podem estimular ou inspirar outros indivíduos a tomar certas decisões (de carreira) e atingir certos objetivos”. Cabe destacar que os modelos de referência se diferenciam de mentores, dado que, apesar de poderem estar em contato direto com o indivíduo, esse contato não é obrigatório para que alguém tenha outra pessoa como modelo e seja influenciado por ela (Ronkainen et al., 2019).

Nauta e Kokaly (2001), durante suas investigações acerca da influência dos modelos de referência sobre as decisões profissionais e educacionais de estudantes, adicionaram um elemento de suporte a esse construto, por meio do desenvolvimento da Escala de Influência de Outros em Decisões Acadêmicas e de Carreira (*The influence of others on Academic and Career Decision Scale – IOACDS*), que é dividida em dois fatores: um de influência e modelagem, e outro de suporte e orientação.

Durante a construção da IOACDS, a intenção não foi alterar a conceituação do suporte ou afirmar que ele é uma característica definidora dos modelos, mas sim salientar a importância de reconhecer que os modelos podem exercer influência sobre os indivíduos de formas diferentes, por meio da oferta de inspiração, mas também de apoio. Modelos de referência poderiam, portanto, ser importantes fontes de aconselhamento, incentivo e ajuda (Nauta & Kokaly, 2001).

Morgenroth et al. (2015) propõem que a influência dos modelos de referência sobre a motivação e os objetivos de carreira desempenha três funções: 1) eles servem como representações do que é possível, 2) oferecem inspiração e 3) se apresentam como modelos comportamentais. Além disso, os autores desenvolvem um modelo teórico no qual é proposto que a influência dos modelos de referência sobre o desenvolvimento de carreira se dá por meio de um processo motivacional, baseado no Modelo de Expectativa-Valor (Eccles et al., 1983). Além de gerar motivação, cabe destacar que um indivíduo pode observar certos modelos de referência como exemplo de algo que ele não quer para si mesmo, usando-os como fonte de informação sobre comportamentos e atitudes a serem evitados (Coppell, 2020).

Desse modo, constata-se que os indivíduos ativamente modelam e alteram seus comportamentos a partir da observação dos atributos de diferentes modelos. Representa, portanto, uma variável ambiental, fonte de aprendizagem vicária e de informação ocupacional que mostra que o sucesso é possível, oferece pistas de como conquistar os objetivos, mostra os obstáculos que podem surgir na trajetória profissional e possíveis formas de lidar com eles (Quimby & De Santis, 2006; Ronkainen et al., 2019). Em uma pesquisa acerca dos modelos de referência de jovens atletas, Ronkainen et al. (2019) observaram que os homens tinham uma maior tendência em selecionar como modelos atletas com maior fama e destaque, enquanto as mulheres faziam essa seleção com

base na identificação e no relacionamento, realizando uma busca por modelos que atendessem às suas necessidades mais específicas.

Partindo da perspectiva do desenvolvimento de carreira, pode-se observar que certos modelos podem ser mais benéficos que outros. Modelos de referência que sejam relacionados às aspirações à carreira, que tenham passado por trajetórias educacionais e profissionais semelhantes e que apresentem conquistas consideradas alcançáveis tendem a causar maior impacto positivo (Valero et al., 2019). Além disso, de acordo com o modelo teórico proposto pela TSSC, de que aprendemos a tomar suas decisões relativas à carreira observando outras pessoas, é possível afirmar que os modelos de referências são importantes preditores das aspirações e escolhas profissionais (Latu et al., 2019; Herrmann et al., 2016).

Ao analisar estudantes de química e engenharia, Young et al. (2013) verificaram que professoras dessas áreas, quando vistas como modelos positivos, geravam uma melhora nas atitudes implícitas e explícitas diante das ciências em homens e mulheres. Já no caso específico das mulheres, foi observado que essa visão positiva aumentava a identificação com a ciência e diminuía o estereótipo masculino atribuído à matéria (Young et al., 2013). Além disso, há evidências de que a influência de um modelo pode se dar por meio da imitação comportamental. Latu et al. (2019) demonstraram que estudantes universitárias, ao serem expostas à foto de Hillary Clinton (modelo de liderança), imitaram sua postura corporal durante um debate subsequente, e obtiveram uma melhor performance, bem como um comportamento mais empoderado.

Os modelos de referência também possuem impacto direto sobre a motivação, persistência e adaptabilidade em uma carreira (Garcia et al., 2019; Herrmann et al., 2016; Savickas, 2013). Além disso, estudos indicam que modelos positivos são especialmente impactantes para grupos subrepresentados em determinadas áreas, por exemplo, mulheres em cargos de liderança (Hoyt &

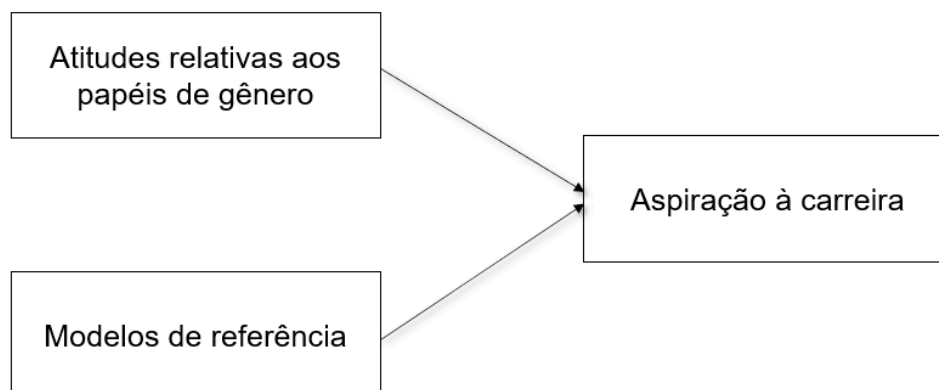
Blascovich, 2010; Hoyt et al., 2011), além de exercerem influência sobre mulheres na sua decisão de buscar por carreiras não-tradicionais (Quimby & De Santis, 2006).

Essa influência pode se dar tanto após encontros pessoais com modelos de referência, ou por meio de exposição experimental de imagens. No experimento conduzido por Simon e Hoyt (2013), foi observado que mulheres expostas a fotos de outras mulheres em funções não estereotipadas demonstraram autopercepções menos negativas, uma maior aspiração à liderança e menores crenças tradicionais relativas aos papéis de gênero, se comparadas com as mulheres expostas a imagens estereotipadas.

Diante disso, o Estudo 2 desta dissertação se propõe a expandir o escopo das variáveis já estudadas em relação à aspiração à carreira em investigações anteriores. Isso será feito por meio da análise do papel preditor das atitudes relativas aos papéis de gênero e da influência dos modelos de referência sobre a aspiração à carreira de mulheres universitárias (Figura 1). A escolha de ambas as variáveis se dá com base na TSCC, uma teoria focada no desenvolvimento de interesses, tomada de decisão, persistência e performance profissional (Lent & Brown, 2019; Lent et al., 1994). De acordo com o modelo proposto pela TSCC, a interação entre fatores individuais (e.g., gênero, etnia, condição socioeconômica), contextuais (e.g., barreiras e suportes percebidos), experiências de aprendizagem e outros fatores relativos à carreira (e.g., expectativas de sucesso e autoeficácia) influenciam o desenvolvimento de carreira, bem como as conquistas profissionais e educacionais (Gregor et al., 2021; Lent & Brown, 2019).

Figura 1

Modelo de aspiração à carreira



No modelo proposto para o Estudo 2, os modelos de referência se apresentam como uma variável contextual, presente no ambiente, que afetam de forma direta a aspiração à carreira de mulheres. Por outro lado, as atitudes relativas aos papéis de gênero se apresentam como uma variável individual, resultante da interação entre o gênero, uma variável básica do indivíduo, e influências sociais (Inda-Caro et al., 2016).

Adicionalmente, em um estudo longitudinal, Asgari et al. (2010) apontaram que encontros com professoras universitárias (exemplos de sucesso) eram preditores de um maior autoconceito relativo à liderança, uma maior ambição profissional e comportamento assertivo nas estudantes, desde que esses encontros fossem frequentes e de qualidade, tal qual uma relação de mentoria. Considerando que a mentoria é marcada pelo estabelecimento de uma relação em que há conexão e oportunidade de encontros significativos, é possível afirmar que esse é um importante meio pelo qual mulheres podem ter contato próximo com modelos de referência, de modo a impulsionar suas aspirações à carreira. Portanto, se fazem necessárias investigações que explicitem claramente de que modo os modelos de referência exercem impacto sobre aspectos diversos do desenvolvimento educacional e da carreira de mulheres universitárias. Considerando que a estruturação de

programas de mentoria é um dos modos capazes de cumprir esse propósito, o Estudo 3 desta dissertação se propõe a investigar o impacto desse tipo de intervenção.

2.4 Experiências de mentoria

Dentre as iniciativas de impulsionamento de carreira, a mentoria tem ganhado destaque como uma intervenção de baixo custo capaz de proporcionar desenvolvimento profissional, acadêmico e pessoal para mentores e mentorados (Allen et al., 2004; Carter & Youssef-Morgan, 2019; Holloway-Friesen, 2021; Malin & Hackmann, 2016). A mentoria pode ser definida como o relacionamento interpessoal em que um mentor, com maior experiência, habilidade e conhecimento em sua área oferece suporte e aconselhamento a um mentorado, que relativamente possui menor experiência, conhecimento ou habilidade (Johnson, 2016).

Esse relacionamento pode se desenvolver de modo informal, quando a díade de mentoria se une de forma espontânea, e geralmente a longo prazo, em uma relação sustentada pela amizade, identificação, suporte e compartilhamento de interesses. A mentoria formal, por sua vez, é uma intervenção de curto prazo estruturada por uma organização, sendo que a dupla pode se escolher voluntariamente, ou ser formada por terceiros. Um dos possíveis resultados da mentoria formal é que, após o término da intervenção, a relação se transforme em uma mentoria informal (Inzer & Crawford, 2005).

É possível identificar duas funções principais derivadas da mentoria: o suporte relativo à carreira e suporte psicossocial (Ragins & Kram, 2007). O suporte relativo à carreira é instrumental, envolve planejamento de carreira, treinamento, *networking*, oferecimento de oportunidades de aprendizagem, visibilidade e desenvolvimento de habilidades. Esse aspecto promove a performance profissional, e é possível graças à maior senioridade e influência do mentor. Já o

suporte psicossocial é relacional e se dá por meio do aconselhamento, aceitação, amizade, suporte emocional e oferecimento de um modelo de referência, atuando sobre questões psicológicas e sociais (Allen et al., 2004; Mullen & Klimaitis, 2021).

Questões de gênero são importantes elementos a serem considerados ao analisar relações de mentoria (Mondisa, 2014). Estudos apontam que a mentoria pode ser uma importante fonte de autoeficácia, senso de pertencimento, consciência sobre as próprias competências, expansão de *networking*, maior acesso a oportunidades para mulheres mentoradas (Holloway-Friesen, 2021; Picariello & Waller, 2016).

A mentoria também contribui para promover o desenvolvimento e planejamento profissional e acadêmico. Fleming et al. (2015), por exemplo, desenvolveram uma pesquisa com o objetivo de verificar a implementação e a eficácia de um programa de mentoria que teve como mentorados o corpo docente júnior de uma faculdade de medicina. Após encontros mensais, com duração média de uma hora e meia, ao longo de dois anos, foi observado que os mentorados apontaram melhoras nos conhecimentos, habilidades e atitudes relativos ao desenvolvimento de carreira. Além disso, também apontaram uma maior facilidade para definir metas de carreira e alinhar atividades profissionais à essas metas, sendo que os benefícios da mentoria foram significativamente maiores para as mulheres (Fleming et al., 2015).

Em uma revisão realizada por Cross et al. (2019) acerca da mentoria para mulheres acadêmicas na área de saúde, foi observado que a intervenção trouxe benefícios como desenvolvimento profissional e pessoal, melhora nas habilidades acadêmicas e aumento da satisfação com o trabalho. Também foram identificados facilitadores para que a mentoria ocorra de forma satisfatória, por exemplo: a disponibilidade e expertise do mentor, o desenvolvimento de uma relação de apoio mútuo e a habilidade do mentor de responder adequadamente a mudanças nas necessidades da

mentorada. Por fim, fatores organizacionais e a dinâmica da relação entre a díade de mentoria foram identificados como possíveis barreiras para a eficácia do processo.

Além disso, pesquisas apontam o impacto positivo direto e indireto da presença de mentores formais ou informais sobre as aspirações à carreira dos mentorados. Cziraki et al. (2018) examinaram os preditores e consequentes da autoeficácia para liderança de enfermeiras, e verificaram que a mentoria informal impactava de forma significativa a motivação para liderança e as aspirações à liderança. Em outra investigação longitudinal, DiRenzo et al. (2013) observaram que a qualidade da relação em um programa de mentoria *online* influenciou positivamente a autoeficácia de carreira, que, por sua vez, aumentou as aspirações à carreira de estudantes.

Programas formais de mentoria nas organizações também podem auxiliar o desenvolvimento de aspirações à liderança de mulheres. Além de aumentar sua confiança e desenvolver habilidades de liderança, a presença de mentores oferece visibilidade, exposição a oportunidades de crescimento e encorajamento para superar as barreiras existentes na trajetória rumo ao avanço hierárquico (Institute of Leadership & Management, s.d.; Johns, 2013).

Considerando que a graduação é um importante momento de formação de identidade profissional e definição de objetivos de carreira (Jackson, 2016), a presença de mentores durante esse período pode trazer influências positivas à longo prazo para a trajetória profissional dos mentorados. Além disso, relações de mentoria também podem ser especialmente benéficas para mulheres de grupos minoritários, visto que são historicamente excluídos de instituições de ensino superior e tem acesso limitado a oportunidades no mercado de trabalho (DiRenzo et al., 2013; Thomas et al., 2007).

Raça/etnia e condições socioeconômicas são elementos incluídos no modelo proposto pela TSCC (Lent & Brown, 2019), e pesquisas apontam como esses fatores podem influenciar

interesses, objetivos e escolhas educacionais e profissionais (Flores et al., 2017). Ou seja, o gênero não é a única dimensão identitária a impactar as experiências das mulheres, e é imprescindível o desenvolvimento de pesquisas e intervenções voltadas para grupos que são consistentemente marginalizados e enfrentam desigualdades adicionais no mercado de trabalho (Barbosa & Moura, 2021). Desse modo, são necessárias investigações que analisem como a participação em um programa de mentoria impacta a aspiração à carreira (compostas pela aspiração à liderança, aspiração à educação e aspiração à realização) de mulheres na graduação, em especial aquelas de grupos minoritários. Isso possibilitará o desenvolvimento de estratégias mais eficazes e adaptadas às suas necessidades e experiências específicas.

Portanto, no Estudo 3 será analisada a influência de um programa de mentoria sobre a aspiração à carreira de mulheres universitárias, com vagas prioritárias voltadas para mulheres de baixa renda, não brancas e da primeira geração de sua família a estudarem no ensino superior. Esta é uma intervenção de carreira que permite verificar na prática o impacto que modelos de referência (mentoras) podem exercer sobre a aspiração à liderança, à educação e à realização das mulheres mentoradas. Porém, tal mentoria não visará a modificação das atitudes relativas aos papéis de gênero, porque elas são compostas por crenças e estereótipos formados e assimilados ao longo da vida, que necessitam de intervenções mais complexas e de longo prazo para que sejam modificadas.

Adicionalmente, é comum observar investigações envolvendo a aspiração à carreira de mulheres que focam apenas em elementos individuais (e.g. Beier et al., 2019; Danziger & Eden, 2007; Warner Colaner & Warner, 2005), sem desenvolver modelos que abarquem também fatores contextuais, o que é proposto nesta dissertação. Por outro lado, alguns estudos fazem análises partindo do pressuposto de que a aspiração corresponde apenas à uma única ocupação vista como ideal (e.g. Ertl & Hartmann, 2019; Junk & Armstrong, 2010). Desse modo, ao considerar o

construto como multidimensional, composto pela aspiração à liderança, educação e realização, os três estudos aqui propostos irão ampliar a literatura do desenvolvimento de carreira de mulheres universitárias, por meio da expansão do escopo das variáveis já analisadas em relação a sua aspiração pela conquista de cargos de liderança, de serem as melhores em suas áreas, e continuarem sua formação educacional.

3 Objetivo da dissertação

A presente dissertação teve como objetivo geral investigar, através de diferentes estratégias metodológicas, como impactar a aspiração à carreira de mulheres universitárias, o que foi realizado através de três estudos cujos objetivos e métodos são explicitados a seguir.

4 Estudo 1

4.1 Objetivo geral

O objetivo geral do Estudo 1 consistiu em mapear os modelos teóricos e empíricos e as medidas utilizadas nos estudos nacionais e internacionais, publicados entre 2001 e 2021, sobre aspiração à carreira de mulheres universitárias, o que foi alcançado através de uma revisão sistemática da literatura.

4.2 Método

A revisão sistemática de literatura é um método de pesquisa que tem como objetivo a investigação dos estudos relevantes acerca de uma determinada questão científica, permitindo sua localização, avaliação e integração (Sampaio & Mancini, 2007). Ela permite a síntese e análise de um determinado tópico, demonstrando suas lacunas e possibilidades de expansão das pesquisas,

através de uma visão crítica (Xiao & Watson, 2019). Desse modo, a revisão sistemática se apresenta como uma importante ferramenta para explorar as contribuições mais relevantes da literatura sobre a aspiração à carreira das mulheres. Para o presente estudo foram propostas as seguintes perguntas de pesquisa:

- Qual o atual estado da arte nas pesquisas sobre aspiração à carreira de mulheres universitárias?
- Quais as principais abordagens teórico-metodológicas nas pesquisas sobre aspirações à carreira de mulheres universitárias?
- Quais são as variáveis preditoras e consequentes das aspirações à carreira das mulheres universitárias?

4.2.1 Procedimentos de coleta de dados

A revisão foi conduzida de acordo com o protocolo PRISMA (Principais Itens para Relatar Revisões sistemáticas e Meta-análises; Page et al., 2021). Dez bases de dados foram selecionadas como fonte de dados, sendo elas: Lilacs, Pepsic, Scielo, PsycInfo, EBSCO Host, Web of Science, Scopus, Medline, Embase e CENTRAL. Elas foram escolhidas devido à sua cobertura de grande parte das produções científicas nacionais e internacionais. Como o objetivo desta revisão sistemática de literatura é a identificação de artigos com temas relativos à aspiração à carreira de mulheres universitárias, foi pesquisada a seguinte combinação de operadores booleanos e palavras-chave em cada base de dados: (aspiração à carreira/*career aspiration* OU aspiração profissional/*professional aspiration* OU aspiração ocupacional/*occupational aspiration* OU aspiração vocacional/*vocational aspiration*) E (mulher/*woman* OU feminina/*female* OU

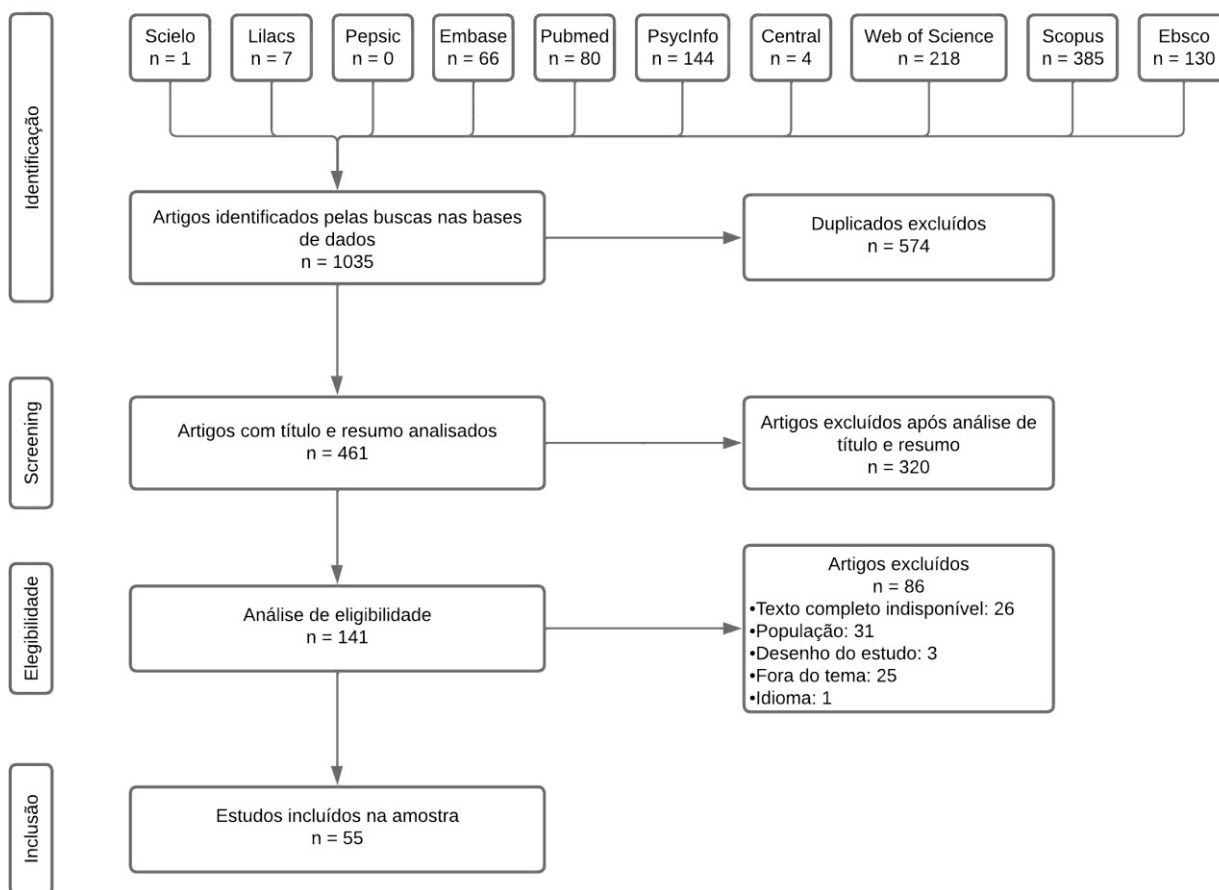
gênero/*gender* OU sexo/*sex*) E (universitária/*undergraduate* OU estudante/*student* OU universidade/*university* OU faculdade/*college*).

Os critérios de inclusão foram: (a) artigos empíricos publicados em revistas revisadas por pares; (b) artigos no idioma inglês ou português; (c) artigos com texto completo disponível; e (d) artigos publicados entre 2001 e 2021. A escolha de analisar publicações dos últimos 20 anos foi feita de modo a possibilitar uma visão geral sobre o presente estado das pesquisas e permitir recomendações para pesquisas futuras. Além disso, foram incluídos apenas artigos revisados por pares, para garantir que a amostra fosse composta por obras com base teórico-metodológicas robustas. Foram excluídos da amostra capítulos de livro, teses, dissertações e artigos não publicados, visto que não é possível verificar o quão rigorosamente eles foram revisados. Foram incluídos estudos que abordavam a aspiração à carreira de ambos os gêneros desde que fornecessem dados sobre a aspiração à carreira de mulheres. Quanto aos critérios de exclusão, foram eliminados artigos: (a) qualitativos; (b) que não avaliavam a aspiração à carreira como variável-chave; e (c) que não tinham como amostra mulheres universitárias.

A busca e o processo de seleção foram conduzidos por dois juízes independentes, em setembro e outubro de 2022. De acordo com a Figura 2, 1035 artigos foram encontrados nas bases de dados e incluídos na plataforma Rayyan (Ouzzani et al., 2016). Após a exclusão de duplicados, 461 artigos foram analisados a partir da leitura do título e resumo, em seguida, na análise de elegibilidade, 141 artigos tiveram seu texto completo lido. A amostra final foi composta por 55 artigos, todos eles em inglês, que atendiam a todos os critérios de inclusão. A taxa de concordância entre os juízes foi de 76,55%, e casos de discordância foram avaliados por um terceiro juiz.

Figura 2

Etapas da coleta de dados para e revisão sistemática de literatura



4.2.2 Procedimentos de análise de dados

Os 55 artigos selecionados foram analisados de forma detalhada utilizando uma planilha. Suas principais informações foram registradas, como: a) a lista dos artigos selecionados e as informações sobre as datas de publicação; b) a nacionalidade do primeiro autor; c) a origem da revista; d) o objetivo do estudo; e) as perguntas de pesquisa e hipóteses; f) os modelos teóricos e definições de aspiração à carreira; g) os participantes da pesquisa; h) as variáveis dependentes e independentes;

i) as medidas; e j) as variáveis preditoras e consequentes da aspiração à carreira. O conteúdo dos artigos foi lido e analisado integralmente quanto à estrutura teórica, métodos e principais achados.

4.3 Resultados e Discussão

4.3.1 Análise de qualidade

Os artigos tiveram sua qualidade analisada a partir do checklist para estudos quantitativos, proposto por Kmet et al. (2004). O checklist é composto por 14 itens (por exemplo, “Pergunta/objetivo suficientemente descrito?” e “Tamanho da amostra apropriado?”), que são pontuados de acordo com o grau em que o estudo atendeu aos critérios estabelecidos (“sim” = 2, “parcialmente” = 1, “não” = 0). Itens não aplicáveis ao desenho do estudo analisado eram marcados como “N/A” e excluídos do cálculo final. A partir disso, cada estudo foi pontuado de acordo com a média dos itens, e foram classificados com pontos de corte definidos pelos juízes, como qualidade baixa (<0.50), adequada (0.50-0.69), boa (0.70-0.80) ou ótima (>0.80). A Tabela 1 apresenta a análise de qualidade na íntegra.

Tabela 1

Avaliação de qualidade dos artigos

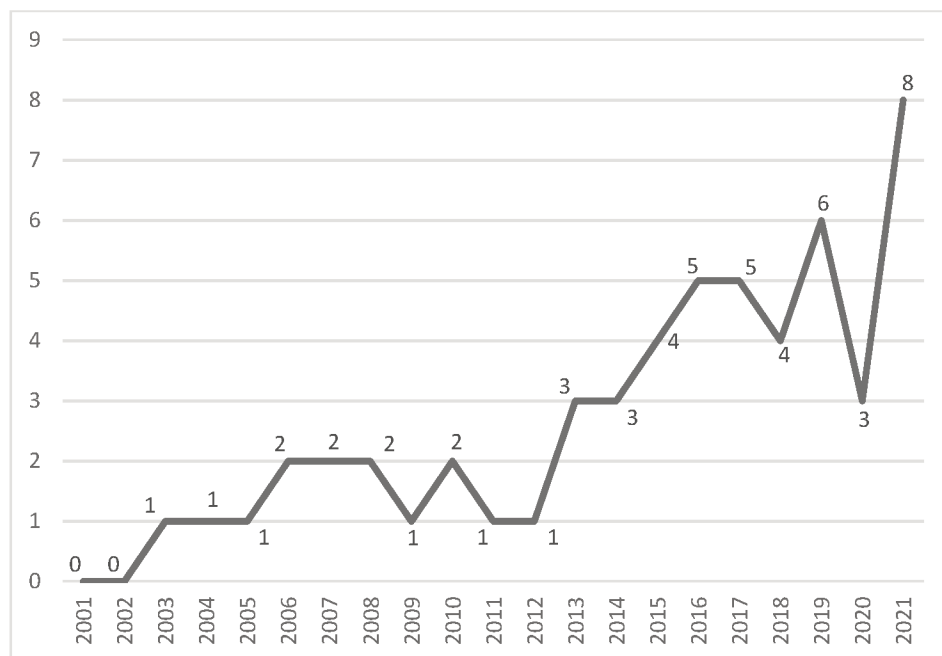
Autor (ano)	Checklist para acessar a qualidade de estudos quantitativos														Resultado
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
Booth & Myers (2011)	2	2	2	2	N/A	N/A	N/A	2	N/A	2	2	N/A	2	2	1,00
Bradley-Geist et al. (2015)	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1,00
Danziger & Eden (2007)	2	2	2	2	N/A	N/A	N/A	2	N/A	2	2	N/A	2	2	1,00
Eliason et al. (2017)	2	2	2	2	N/A	N/A	N/A	2	N/A	2	2	N/A	2	2	1,00
Huang et al. (2021)	2	2	2	2	N/A	N/A	N/A	2	2	2	2	2	2	2	1,00
Infante-Perea et al. (2019)	2	2	2	2	N/A	N/A	N/A	2	2	2	2	2	2	2	1,00
Junk & Armstrong (2010)	2	2	2	2	N/A	N/A	N/A	2	2	2	2	2	2	2	1,00
Khampirat (2019)	2	2	2	2	N/A	N/A	N/A	2	N/A	2	2	N/A	2	2	1,00

Kim et al. (2015)	2	2	2	2	N/A	N/A	N/A	2	N/A	2	2	N/A	2	2	1,00
Kunchai et al. (2021)	2	2	2	2	N/A	N/A	N/A	2	N/A	2	2	N/A	2	2	1,00
Larson et al. (2007)	2	2	2	2	N/A	N/A	N/A	2	2	2	2	2	2	2	1,00
Leaper & Starr (2019)	2	2	2	2	N/A	N/A	N/A	2	N/A	2	2	N/A	2	2	1,00
Li et al. (2021)	2	2	2	2	N/A	N/A	N/A	2	N/A	2	2	N/A	2	2	1,00
Offermann et al. (2020)	2	2	2	2	N/A	N/A	N/A	2	2	2	2	2	2	2	1,00
Olenik-Shemesh et al. (2018)	2	2	2	2	N/A	N/A	N/A	2	N/A	2	2	N/A	2	2	1,00
Tovar-Murray et al. (2021)	2	2	2	2	N/A	N/A	N/A	2	N/A	2	2	N/A	2	2	1,00
Wang et al. (2022)	2	2	2	2	N/A	N/A	N/A	2	N/A	2	2	N/A	2	2	1,00
Schuster & Martiny (2017)	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0,96
Beier et al. (2019)	2	2	1	2	N/A	N/A	N/A	2	2	2	2	2	2	2	0,95
Dennehy & Dasgupta (2017)	2	2	1	2	N/A	N/A	N/A	2	2	2	2	2	2	2	0,95
Sax et al. (2016)	2	2	2	2	N/A	N/A	N/A	1	2	2	2	2	2	2	0,95
Cundiff et al. (2013)	2	2	1	2	N/A	N/A	N/A	2	N/A	2	2	N/A	2	2	0,94
Gbadamosi et al. (2016)	2	2	1	2	N/A	N/A	N/A	2	N/A	2	2	N/A	2	2	0,94
Grace (2018)	2	2	2	2	N/A	N/A	N/A	1	N/A	2	2	N/A	2	2	0,94
Hwang et al. (2006)	2	2	2	2	N/A	N/A	N/A	1	N/A	2	2	N/A	2	2	0,94
Kano et al. (2021)	2	2	2	2	N/A	N/A	N/A	2	N/A	2	1	N/A	2	2	0,94
Nadeem & Khalid (2018)	2	2	1	2	N/A	N/A	N/A	2	N/A	2	2	N/A	2	2	0,94
Starr et al. (2020)	2	2	2	2	N/A	N/A	N/A	2	N/A	2	2	N/A	2	1	0,94
Wang et al. (2021)	2	2	2	2	N/A	N/A	N/A	2	N/A	2	2	N/A	2	1	0,94
Heiligers (2012)	2	2	2	2	N/A	N/A	N/A	2	2	2	1	2	2	1	0,91
Muldoon & Reilly (2003)	2	2	2	1	N/A	N/A	N/A	2	2	2	2	2	2	1	0,91
Clinkinbeard et al. (2020).	2	2	1	2	N/A	N/A	N/A	1	N/A	2	2	N/A	2	2	0,89
Gbadamosi et al. (2019)	2	2	2	2	N/A	N/A	N/A	0	N/A	2	2	N/A	2	2	0,89
Hughes et al. (2008)	2	2	2	2	N/A	N/A	N/A	1	N/A	2	2	N/A	1	2	0,89
Shinnar et al. (2009)	1	2	1	2	N/A	N/A	N/A	2	N/A	2	2	N/A	2	2	0,89
Young et al. (2013)	2	2	1	2	N/A	N/A	N/A	2	N/A	1	2	N/A	2	2	0,89
Glynn & Kerin (2010)	1	1	1	2	N/A	N/A	N/A	2	2	2	2	2	2	2	0,86
Marshall & Shepherd (2018)	2	2	2	2	N/A	N/A	N/A	1	1	2	2	1	2	2	0,86
Watts et al. (2014)	2	2	1	1	N/A	N/A	N/A	2	2	1	2	2	2	2	0,86
Mellado & Scherman (2017)	1	2	1	2	N/A	N/A	N/A	1	N/A	2	2	N/A	2	2	0,83
Selch et al. (2021)	2	1	2	1	N/A	N/A	N/A	2	N/A	2	2	N/A	2	1	0,83
Dasgupta et al. (2015)	1	1	1	1	N/A	N/A	N/A	2	2	2	2	2	2	2	0,82

Ertl & Hartmann (2019)	2	2	2	2	N/A	N/A	N/A	1	2	1	2	1	1	2	0,82
Rashid et al. (2013)	2	1	2	1	N/A	N/A	N/A	1	2	1	2	2	2	2	0,82
Sax & Bryant (2006)	2	2	2	1	N/A	N/A	N/A	0	N/A	2	2	N/A	1	2	0,78
Castro & Armitage-Chan (2016)	2	2	1	1	N/A	N/A	N/A	2	N/A	0	1	N/A	2	2	0,72
Colaner et al. (2008)	2	2	2	2	N/A	N/A	N/A	2	N/A	1	1	N/A	0	1	0,72
Correll (2004)	1	2	0	1	N/A	N/A	N/A	2	N/A	1	2	N/A	2	2	0,72
Warner & Warner (2005)	2	2	2	1	N/A	N/A	N/A	1	N/A	2	0	N/A	1	2	0,72
Inoue-Smith (2014)	2	2	2	1	N/A	N/A	N/A	1	N/A	1	0	N/A	1	2	0,67
Zahid (2017)	2	0	1	1	N/A	N/A	N/A	1	1	2	2	N/A	2	1	0,59
Fraser et al. (2016)	2	2	0	1	N/A	N/A	N/A	1	N/A	1	1	N/A	1	1	0,56
Gowin et al. (2014)	1	2	0	1	N/A	N/A	N/A	1	N/A	1	1	N/A	1	2	0,56
Hanna et al. (2016)	2	1	1	1	N/A	N/A	N/A	1	N/A	0	1	N/A	1	1	0,50
Rametse & Huq (2015)	2	2	1	1	N/A	N/A	N/A	0	N/A	1	0	N/A	1	1	0,50

4.3.2 Características gerais

No geral, o número de publicações cresceu ao longo dos anos (Figura 3). Entretanto, esse crescimento não foi estável, com picos em 2019 e 2021. Quanto à nacionalidade, a Tabela 2 indica que, na maioria dos estudos, tanto o primeiro autor (47%) quanto as revistas (51%) são dos Estados Unidos. A revista com o maior número de publicações é a revista *Sex Roles* (5%). A maioria dos estudos analisados utilizou um recorte transversal (71%), todos utilizaram questionários na coleta de dados e a maioria analisou amostras com ambos os gêneros (75%). Quanto à área de formação acadêmica, a maioria dos autores não especificou o curso das estudantes (42%), porém alguns concentraram a análise em cursos em STEM (16%).

Figura 3*Datas de publicação***Tabela 2***Características gerais dos estudos*

Categorias	n	%
<i>Nacionalidade do primeiro autor</i>		
EUA	26	47,27%
China	4	7,27%
Reino Unido	3	5,45%
Alemanha	3	5,45%
Japão	2	3,64%
Austrália	2	3,64%
Paquistão	2	3,64%
Nigéria	2	3,64%
Tailândia	2	3,64%
Israel	2	3,64%
<i>Origem da revista</i>		
EUA	28	50,91%
Reino Unido	18	32,73%

Paquistão	2	3,64%
Suíça	2	3,64%
<i>Revistas de publicação</i>		
Sex Roles	3	5,45%
Frontiers in Psychology	2	3,64%
Journal of Research in Science Teaching	2	3,64%
Psychology of Women Quarterly	2	3,64%
<i>Desenho da pesquisa</i>		
Transversal	39	70,91%
Experimental	8	14,55%
Longitudinal	8	14,55%
<i>Curso de graduação</i>		
Diversos cursos	23	41,82%
STEM	9	16,36%
Medicina	7	12,73%
Administração	4	7,27%
Biologia	2	3,64%
Direito (criminal justice)	2	3,64%
Medicina Veterinária	2	3,64%
Psicologia	1	1,82%
Odontologia	1	1,82%
Enfermagem	1	1,82%
Ciências Contábeis	1	1,82%
Jornalismo	1	1,82%
Farmácia	1	1,82%
<i>Composição da amostra</i>		
Misto	41	74,55%
Mulheres	14	25,45%

4.3.3 Modelos teóricos e definições de aspiração à carreira

Dentre os estudos analisados, 39 (73%) não indicaram nenhuma definição específica da aspiração à carreira. As definições encontradas foram listadas na Tabela 3. Dentre as definições utilizadas, duas delas (Gottfredson, 1981; O'Brien, 1996) foram mencionadas em três artigos cada, de modo que cada definição representa individualmente 5% dos artigos analisados. De modo geral,

os 16 (27%) estudos que indicaram uma definição da aspiração à carreira adotaram diferentes perspectivas sobre o construto. Ashby e Schoon (2010), Lent et al. (1994) e Rojewski (2005) distinguem entre aspiração à carreira (o que o indivíduo idealmente gostaria que acontecesse) e expectativas (ocupações que o indivíduo realmente espera alcançar). A aspiração à carreira também foi conceitualizada como um componente motivacional que impulsiona comportamentos relativos à carreira por Farmer (1985), Lent et al. (1994), O'Brien (1996) e Quaglia e Cobb (1996), sendo que Quaglia e Cobb (1996) enfatizam que as aspirações são úteis para atingir objetivos profissionais futuros.

Farmer (1985), Lent et al. (1994), O'Brien (1996) e Warner Colaner e Warner (2005) incorporaram objetivos educacionais como componentes da aspiração à carreira, enquanto O'Brien (1996) foi a primeira autora a integrar a aspiração à liderança como uma das dimensões do construto. A definição de O'Brien (1996) foi posteriormente refinada por Gregor e O'Brien (2016), que acrescentaram uma dimensão adicional, da aspiração à realização, e redefiniram a aspiração à carreira como o grau em que indivíduos aspiram pelo avanço educacional, por posições de liderança e pela realização e reconhecimento em suas carreiras. Essa definição difere de grande parte dos autores, visto que a maioria aborda a aspiração à carreira como a escolha vocacional por uma determinada ocupação ou a intenção de seguir carreira em uma área específica de interesse do pesquisador.

Os autores de dois dos artigos revisados desenvolveram suas próprias definições para o construto. Leaper e Starr (2019) basearam-se no conceito de Markus e Nurius (1986) de “eu possível” para definir a aspiração à carreira como um componente da identidade. Warner Colaner e Warner (2005), por sua vez, salientaram que a aspiração à carreira só pode ser categorizada como

tal dependendo da sua razão motivadora, uma vez que objetivos estabelecidos devido a demandas de sobrevivência e sustento não seriam aspirações, mas necessidades.

Tabela 3

Definições de aspiração à carreira de mulheres universitárias

Autor	Definição da aspiração à carreira	n	%
Sewell, Haller e Portes (1969)	Uma força propulsora que atua como motivação para se comportar em direção ao alcance de objetivos profissionais e que resulta em conquistas educacionais e ocupacionais.	2	3,64%
Gottfredson (1981)	É a ocupação definida como a melhor alternativa para um indivíduo em um determinado momento, desenvolvida através de um processo de circunscrição e compromisso.	3	5,45%
Farmer (1985)	Representa os sonhos que os indivíduos têm sobre o nível de educação e ocupação que seria ideal para eles.	2	3,64%
Lent et al. (1994)	A ambição interna de um indivíduo para a realização ou desempenho acadêmico e profissional, orientada por fatores sócio-cognitivos, características pessoais, suportes e barreiras ambientais.	1	1,82%
O'Brien (1996)	O grau em que os indivíduos aspiram a posições de liderança e ao avanço na educação em suas carreiras.	3	5,45%
Quaglia e Cobb (1996)	A habilidade de estabelecer metas profissionais vistas como úteis e agradáveis, e a motivação para se esforçar em prol de sua realização.	1	1,82%
Rojewski (2005)	Representa a orientação de um indivíduo para uma meta específica de carreira. As aspirações de carreira diferem das expectativas profissionais por serem objetivos de	1	1,82%

	carreira ideais, enquanto as expectativas são uma expressão de objetivos de carreira realistas ou prováveis.		
Warner Colaner e Warner (2005)	Representa as ambições educacionais e profissionais de um indivíduo, que não são impulsionadas por necessidades econômicas ou domésticas.	1	1,82%
Ashby e Schoon (2010)	Aspirações são o que o indivíduo gostaria de ver acontecer em sua carreira, enquanto as expectativas são o que ele pensa que acontecerá.	1	1,82%
Leaper e Starr (2019)	O quanto as pessoas se veem alcançando uma possível identidade ocupacional no futuro, que representa concepções do eu em estados futuros.	1	1,82%
Não identificado	Nenhuma definição foi utilizada para aspiração à carreira.	40	72,73%

Além da ausência de definições, 31 (60%) estudos não indicou a utilização de modelo teórico específico. Dentre os indicados, a TSCC (Lent et al., 1994) foi o principal referencial teórico utilizado (9 estudos, 16%), seguido pela Teoria da Circunscrição e Compromisso (Gottfredson, 1981; 6 estudos, 11%), pelo Modelo de Expectativa-Valor (Eccles, 1994; 2 estudos, 4%) e pela Teoria da Ameaça do Estereótipo (*Stereotype Threat Theory*; Steele, 1997; 2 estudos, 4%).

Segundo a Teoria da Circunscrição e Compromisso de Gottfredson (1981), a aspiração à carreira é formada ao longo dos estágios iniciais da infância, por meio da exclusão gradual de opções que entram em conflito com fatores pessoais e contextuais. O Modelo de Expectativa-Valor de Eccles (1994) propõe o entendimento dos elementos que influenciam escolhas educacionais e profissionais, com base na influência fundamental daquilo que é valorizado pelo indivíduo (valores de realização). A TSCC (Lent et al., 1994) descreve o papel desempenhado pela autoeficácia,

expectativas de resultados, objetivos, suportes e barreiras contextuais sobre as escolhas profissionais e educacionais.

A Teoria da Ameaça do Estereótipo (Steele, 1997) explica como indivíduos pertencentes a grupos negativamente estereotipados performam em contextos acadêmicos. Embora este não seja um modelo teórico de carreira, ele foi utilizado em dois dos estudos revisados (Correll, 2004; Cundiff et al., 2013) para demonstrar o efeito de distorção dos estereótipos sobre a aspiração à carreira de mulheres.

4.3.4 Medidas da aspiração à carreira

Dos 55 artigos, apenas 20 (36%) apresentaram informações suficientes sobre os instrumentos utilizados para medir a aspiração à carreira (como indicado na Tabela 4), enquanto 64% não reportaram dados suficientes, como o número de itens, coeficiente de confiabilidade, entre outros (por exemplo, Correll, 2004; Warner Colaner & Warner, 2005). No geral, foram utilizadas duas abordagens principais: uma que mede a aspiração à carreira como a importância dada a certos atributos da carreira, e outra que mede a aspiração como uma única ocupação que o estudante gostaria de atingir.

Tabela 4

Escalas de medida da aspiração à carreira de mulheres universitárias

Autor (ano)	Medida	Itens	Fatores	α	Nº de estudos	%
Gregor e O'Brien (2016)	<i>Career Aspiration Scale-Revised (CAS-R)</i>	24	3 (aspiração à liderança, educação e realização)	.71-.88	12*	21,82%

Stake e Mares (2001)	<i>Motivation for a Science Career Scale</i>	4	Não informado	.93-.95	2	3,64%
Offermann e Beil (1992)	<i>Career Aspirations Scale</i>	12	Não informado	.82	1	1,82%
Wang (2008)	<i>Career Aspirations Scale</i>	25	6 (satisfação no trabalho, relações interpessoais, grau de desafio, contribuição para a sociedade, ambiente de trabalho e perspectivas de desenvolvimento)	.91	1	1,82%
Cundiff et al. (2013)	<i>Intent to persist in science</i>	3	Não informado	.83	1	1,82%
Young et al. (2013)	<i>Science career aspiration</i>	3	Não informado	.84	1	1,82%
Bradley-Geist et al. (2015)	<i>Career aspirations' list</i>	6	1 (características do trabalho)	.84	1	1,82%
Watts et al. (2014)	<i>Realistic occupational aspirations (ROA)</i>	2	2 (aspiração e expectativa)	.88	1	1,82%

Schuster e Martiny (2017)	<i>Occupational aspirations in math-related fields</i>	3	Não informado	.88	1	1,82%
---------------------------------	--	---	---------------	-----	---	-------

Nota. * = Inclui artigos que utilizaram diferentes versões da CAS. A primeira versão (O'Brien & Fassinger, 1993) foi utilizada em dois artigos, a versão revisada (CAS-R; Gregor & O'Brien, 2016) foi utilizada em sete artigos, e as versões de 2007 (Gray & O'Brien, 2007), chinesa (Cheng & Yuen, 2012) e coreana (Kim et al., 2016) foram utilizadas em um artigo cada.

A Escala de Aspiração à Carreira (CAS) e suas versões modificadas foram os instrumentos mais utilizados (23%). O'Brien (1996) inicialmente desenvolveu uma escala bidimensional com 10 itens, que foi posteriormente revisada por Gregor e O'Brien (2016), que acrescentaram uma dimensão, de aspiração à realização, resultando em uma escala tridimensional de 24 itens (CAS-R). Esta escala tem sido utilizada em investigações subsequentes com amostras diversas e em diferentes contextos culturais (Gregor et al., 2019; Kunchai et al., 2021). A CAS-R operacionaliza a aspiração à carreira como a importância dada à educação, liderança e realização profissional. A segunda medida mais utilizada, aplicada em dois estudos (4%), foi a Escala de Motivação para Carreira na Ciência (*Science Career Scale Motivação*; Stake & Mares, 2001), uma escala unidimensional de quatro itens desenvolvida para medir a aspiração de estudantes por alcançar uma carreira em STEM.

Semelhante à CAS-R de Gregor e O'Brien (2016), outros estudos também utilizaram escalas para medir a aspiração à carreira em termos da importância de determinadas características do trabalho, como oportunidades de progressão e liderança, reconhecimento na área profissional e educação continuada (Bradley-Geist et al., 2015; Offermann & Beil, 1992; Warner Colaner & Warner, 2005), entre outros (por exemplo, salário e benefícios, criatividade, grau de desafio e segurança no emprego).

Adicionalmente, uma grande variedade de medidas não padronizadas foi utilizada, incluindo: questões únicas e abertas sobre a profissão que o estudante gostaria de alcançar (Junk & Armstrong, 2010); questões únicas e fechadas perguntando aos estudantes sobre uma especialidade na sua área ou carreira específica, geralmente coincidindo com curso de graduação da amostra investigada (por exemplo, Clinkinbeard et al., 2020; Leaper & Starr, 2019); ou listas de carreiras, nas quais os participantes deveriam escolher uma ocupação preferida (por exemplo, Hwang et al., 2006).

Em relação aos estudos nos quais foi pedido que os participantes escolhessem uma ocupação preferida, as ocupações foram codificadas com base no seu nível de prestígio (Junk & Armstrong, 2010), predominância de homens ou mulheres (Sax & Bryant, 2006) e no modelo RIASEC de Holland (1997; Ertl & Hartmann, 2019). O nível de prestígio e a tradicionalidade das ocupações foram quantificados através de dados de índices socioeconômicos, hierarquias de prestígio ocupacional e classificações de gênero.

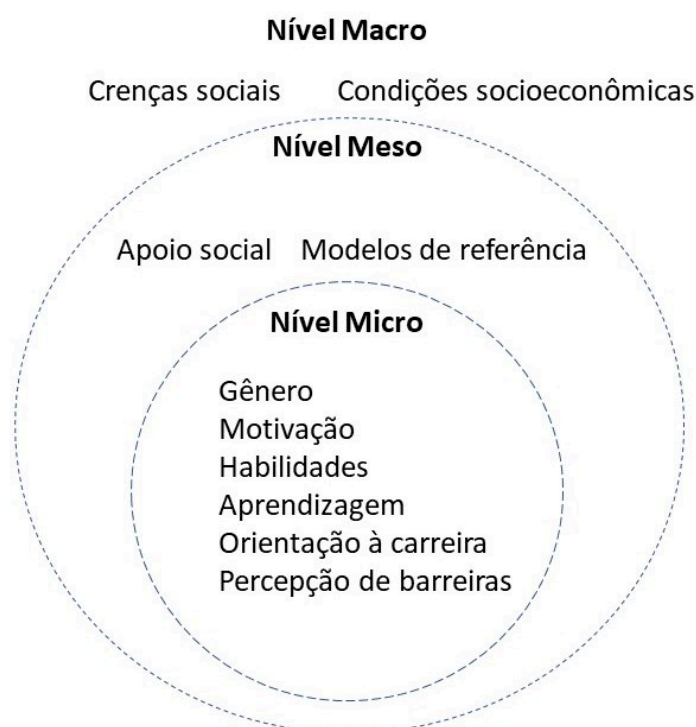
4.3.5 Preditores e consequentes da aspiração à carreira

Parte considerável dos estudos (64%) investigaram os preditores ou consequentes da aspiração à carreira de mulheres universitárias. Levando isto em conta, foi realizada uma análise multinível das variáveis, com base nos pressupostos da Psicologia Social Contextual (*Contextual Social Psychology* – Pettigrew, 2021), que propõe uma categorização dos fenômenos em nível micro, meso e macro. Variáveis de nível micro se referem a características individuais, como biologia, motivação, valores, comportamentos, emoções ou personalidade. Variáveis de nível meso incluem relações interpessoais, intra e intergrupais em diversos contextos, como escola, família ou trabalho. Já variáveis de nível macro se referem a elementos da estrutura social e normas culturais, relacionadas às comunidades, instituições e sociedades. É importante destacar que fenômenos de

nível micro, meso e macro se mantêm em constante interação e se influenciam mutuamente, de modo que constantemente se sobrepõem e não podem ser analisados de forma isolada. A Figura 4 oferece uma representação visual dos fatores multiníveis que influenciam a aspiração à carreira de mulheres universitárias.

Figura 4

Preditores e consequentes da aspiração à carreira



Nota. Modelo teórico desenvolvido pela autora.

A Tabela 5 sumariza a categorização das variáveis predictoras e consequentes da aspiração à carreira de mulheres universitárias. As variáveis de nível micro foram agrupadas em termos de diferenças individuais, orientações e expectativas profissionais, motivações e crenças, desempenho e habilidades acadêmicas, experiências e interesses e percepção de barreiras. As variáveis de nível meso foram agrupadas como apoio social e modelos de referência. As variáveis de nível macro,

por sua vez, foram categorizadas como crenças sociais e condições socioeconômicas. Já a única variável consequente foi categorizada como um resultado profissional, uma variável de nível micro.

Tabela 5

Preditores e consequentes da aspiração à carreira de mulheres universitárias

Natureza da relação	Nível	Categoria	Positivo	Negativo
Preditor	Micro	Orientações e expectativas profissionais	Orientação para a conquista de status	Orientação para a família
		Motivações e crenças		Aspiração por um diploma
			Atitudes científicas positivas implícitas	Crenças de competências em STEM
			Atitudes científicas positivas explícitas	
			Identidade científica explícita	
			Motivação em STEM	
			Crenças de competência em STEM	
			Valor atribuído às tarefas em STEM	
			Valor atribuído às tarefas em STEM	
			Objetivo de contribuir com a ciência	
		Diferenças individuais	Gênero	Gênero
			Ano da graduação	
		Desempenho e habilidades acadêmicas	Habilidade matemática	Disciplinas de honra
		Experiências e interesses	Orientar colegas na faculdade	Tempo gasto estudando com outros alunos no Ensino Médio
			Matrícula em disciplinas étnicas	Trabalho voluntário durante a faculdade
			Tempo gasto estudando com outros alunos na faculdade	
			Horas semanais em clubes de estudos no Ensino Médio	
		Percepção de barreiras		Percepção de barreiras na carreira
	Meso	Apoio social	Incentivo dos amigos	Incentivo dos amigos para STEM
			Incentivo da família	Incentivo da família para STEM

			Incentivo dos amigos para STEM Incentivo da família para STEM Viver com um parceiro Tamanho da instituição de ensino Orientação científica dos colegas no Ensino Médio Mentoras mulheres	Empatia dos colegas no Ensino Médio Grupos de estudo majoritariamente masculinos Condição experimental de ativação de estereótipos
		Modelos de referência	Modelo de referência positivo	
Macro	Crenças sociais		Saúde mental no Ensino Médio Crenças sociais liberais Percepção de oportunidades	Estereótipos implícitos de ciência-masculinidade Consciência sobre a importância social dada à aparência física
		Condições socioeconômicas		Trabalho de meio período fora do campus Expectativa de ter um emprego para pagar a faculdade Ajuda financeira de outras fontes
Consequente	Micro	Resultados profissionais	Percepção de progresso na carreira	

4.3.6 Preditores da aspiração à carreira

Preditores de nível micro

Diferenças individuais. O gênero é considerado tanto um preditor negativo quanto positivo da aspiração à carreira, dadas as diferentes abordagens do construto. Por exemplo, o fato de ser mulher afetou positivamente a aspiração à carreira geral e a intenção de seguir carreiras em medicina, enfermagem, contabilidade e jornalismo (Danziger & Eden, 2007; Gbadamosi, 2016; Heiligers, 2012; Muldoon & Reilly, 2003; Tovar-Murray et al., 2021), enquanto diminuiu a probabilidade de

seguir carreiras policiais (Clinkinbeard et al., 2020; Li et al., 2021). Danziger e Eden (2007) também encontraram uma interação entre gênero e ano de estudo, visto que a aspiração à carreira das mulheres era semelhante à dos homens no primeiro ano da graduação, porém no último ano elas tinham uma maior probabilidade de aspirar por ocupações de menor prestígio.

Orientações e expectativas profissionais. Sax e Bryant (2006) observaram que, embora a orientação para a obtenção de status (*status attainment orientation*) fosse um preditor positivo da escolha de mulheres por carreiras não tradicionais, a orientação familiar causava o efeito oposto, ou seja, era um preditor negativo. Isto indica um alinhamento entre a maior valorização das mulheres pela esfera profissional ou familiar e a percepção social das ocupações; enquanto as áreas predominantemente masculinas estão mais associadas à realização individual e ao prestígio social, as áreas predominantemente femininas podem ser escolhidas devido ao seu alinhamento com o cuidado e a compatibilidade com as responsabilidades familiares (Eagly et al., 2000).

Além disso, a aspiração das mulheres por um diploma de graduação foi um preditor negativo da aspiração por carreiras predominantemente masculinas. Embora os autores do estudo esperassem o efeito contrário, esse achado reforça como o interesse de mulheres por profissões tidas como femininas não é sinônimo de uma baixa valorização do seu próprio avanço educacional e profissional (Sax & Bryant, 2006).

Motivações e crenças. Dois estudos demonstraram que a motivação, particularmente a motivação em STEM (composta pelo valor atribuído às tarefas em STEM e crenças de competência) foi um preditor positivo da aspiração por carreiras em STEM, o que indica que as mulheres são motivadas a seguir carreiras que valorizam e acreditam que irão obter sucesso (Leaper & Starr, 2019; Starr et al., 2020).

Desempenho e habilidades acadêmicas. O estudo de Sax e Bryant (2006) foi o único a investigar variáveis relacionadas ao desempenho acadêmico. Foi constatado que, embora a habilidade matemática fosse um preditor positivo da aspiração por carreiras predominantemente masculinas, fazer disciplinas de nível avançado durante a faculdade influenciava positivamente as escolhas por carreira mais tradicionais para mulheres. Embora esses cursos avançados ofereçam grande exposição a oportunidades educacionais e de carreira, é importante considerar que as mulheres que se destacam academicamente ainda enfrentam a pressão da sociedade para se adequarem aos papéis tradicionais de gênero (Sax & Bryant, 2006).

Experiências e interesses. O tempo gasto no ensino médio estudando com outros alunos e com trabalho voluntário durante a faculdade influenciaram de forma positiva a aspiração de mulheres por áreas tradicionalmente femininas. O voluntariado pode ser um indicador de orientação para o serviço (*service orientation*), que combina com ocupações tipicamente femininas. Entretanto, é curioso que enquanto o tempo gasto estudando com outros alunos no ensino médio previa a escolha de ocupações tradicionalmente femininas, o tempo gasto na faculdade realizando a mesma atividade teve o efeito oposto. Isso demonstra como a socialização e a influência dos colegas em determinados períodos da vida têm impactos diferentes sobre as escolhas profissionais das mulheres (Sax & Bryant, 2006).

Além disso, orientar colegas e se matricular em disciplinas étnicas durante a faculdade também influenciou de forma positiva a aspiração por ocupações predominantemente masculinas. Esses resultados indicam como as experiências universitárias podem ampliar as perspectivas das mulheres e aumentar seu interesse em carreiras não tradicionais, dado o contato com ideias diferentes (Sax & Bryant, 2006).

Percepção de barreiras. O estudo de Watts et al. (2014) foi o único a investigar o impacto de barreiras na carreira, e constatou que a percepção de barreiras influenciou negativamente a aspiração das mulheres por ocupações de status mais elevado.

Preditores de nível meso

Apoio social. Leaper e Starr (2019) observaram que receber incentivo de pais e amigos para trilhar carreiras em STEM estava associado positivamente a aspiração à carreira em STEM. Esse incentivo também foi um fator protetivo, pois continuou a influenciar positivamente a intenção de seguir carreiras em STEM, mesmo após levar em conta experiências de discriminação. Isso demonstra como o apoio da família e dos amigos pode influenciar a motivação de mulheres jovens para persistir em carreiras desafiadoras. Um dos estudos também mencionou a presença de cônjuges, visto que morar junto com um parceiro também estava positivamente relacionado à aspiração pela carreira de clínica geral, o que indica o impacto da vida pessoal sobre as escolhas de carreira, já que a clínica geral é uma carreira mais compatível com a vida familiar do que outras especialidades (Heiligers, 2012).

As relações interpessoais no ensino médio e na faculdade também foram mencionadas. Os resultados de Sax e Bryant (2006) apontaram que as variáveis relacionadas aos ambientes do ensino médio e da faculdade afetavam a aspiração à carreira das mulheres. Estudar em universidades maiores (possivelmente por oferecerem uma gama maior de oportunidades) e a orientação científica dos colegas do ensino médio influenciaram positivamente a intenção das mulheres para buscar profissões predominantemente masculinas. Além disso, estudar em faculdades nas quais os colegas tinham tendências mais empáticas influenciou negativamente a aspiração por carreiras predominantemente masculinas (Sax & Bryant, 2006).

Modelos de referência. O estudo realizado por Young et al. (2013) revelou que alunas viam suas professoras como modelos de referência positivos mais do que seus professores homens, e que a percepção desses modelos de referência, por sua vez, aumentava sua aspiração por carreiras na ciência. Isso indica que ter modelos femininos pode impulsionar a identificação e o senso de pertencimento de mulheres jovens com a ciência.

Em um experimento, Dennehy e Dasgupta (2017) descobriram que receber mentoria de colegas do sexo feminino levou a maiores aspirações por carreiras na engenharia, através da mediação do pertencimento e da autoeficácia, o que demonstra que a relação das mulheres com os colegas e suas experiências subjetivas podem desempenhar um papel importante para sua retenção em campos dominados por homens. Similarmente, por meio de um experimento, Dasgupta et al. (2015) evidenciaram que as alunas que possuíam estereótipos masculinos sobre engenharia e participaram de grupos de estudo majoritariamente masculinos relataram aspirações mais baixas por carreiras na engenharia. Por fim, em outra pesquisa experimental, as alunas participantes leram um cenário hipotético em que as mulheres estavam sub-representadas, o que teve um efeito negativo indireto em sua aspiração por carreiras na matemática (Schuster & Martiny, 2017). De modo geral, esses resultados indicam a importância de estar cercado por mulheres e ter modelos de referência.

Preditores de nível macro

Crenças sociais. Em seu estudo, Sax e Bryant (2006) apontaram que crenças liberais, como o apoio aos direitos dos homossexuais, ao direito ao aborto e à legalização da maconha, estavam associadas a aspiração por carreiras predominantemente masculinas. Isso pode ser um indicativo de que opiniões liberais sobre as normas sociais poderiam refletir em escolhas profissionais menos tradicionais para o próprio gênero (Sax & Bryant, 2006).

Outra variável relacionada às crenças sociais foi normas de gênero. Possuir uma maior consciência sobre a importância social dada à aparência física exerce um efeito negativo indireto (mediado pela autenticidade e percepção de oportunidades) sobre a aspiração das mulheres à liderança, educação e realização. Isso indica que, além de afetar a saúde mental e física, a percepção dos padrões de beleza pode levar à uma menor motivação para a realização profissional entre mulheres universitárias (Huang et al., 2021).

Além disso, estereótipos implícitos de correspondência entre ciência e masculinidade afetaram negativamente as atitudes e a identidade das mulheres com a ciência, o que indiretamente diminuiu sua aspiração pela carreira científica. Isto pode ter ocorrido devido à um baixo senso de pertencimento em relação a esses campos ou devido à falta de modelos a serem seguidos, que dificultam a intenção das mulheres de seguir carreiras em áreas dominados por homens (Young et al., 2013).

Condições socioeconômicas. Por fim, variáveis relacionadas à situação socioeconômica foram preditoras negativas das aspirações por carreiras predominantemente masculinas. Mulheres universitárias que trabalhavam meio período fora do campus, que esperavam conseguir um emprego para pagar a faculdade ou que recebiam ajuda financeira de outras fontes estavam mais inclinadas a buscar ocupações tradicionalmente femininas. Condições socioeconômicas inferiores podem levar as mulheres a tomar decisões de carreira mais práticas e, consequentemente, mais tradicionais, dada a preocupação primária com a estabilidade e a segurança financeira (Sax e Bryant, 2006).

4.3.7 Consequentes da aspiração à carreira

Quatro (7%) dos 55 estudos analisaram as variáveis consequentes da aspiração à carreira, e apenas um deles encontrou resultados significativos entre alunas da graduação. Em um estudo com mulheres universitárias, que foram entrevistadas duas vezes em um intervalo de 28 anos, Offermann et al. (2020) apontaram que aspirações à carreira mais elevadas durante a faculdade estavam associadas a uma maior percepção de progresso na carreira posteriormente. Isto pode indicar que a aspiração à carreira promoveria o senso de propósito e de realização pessoal das mulheres a longo prazo. Ademais, o baixo número de estudos que abordam variáveis consequentes sinaliza que o conhecimento sobre o efeito que a aspiração de carreira pode ter nas trajetórias de carreira das mulheres ainda é escasso e requer investigação.

4.4 Reflexões críticas

A presente revisão sistemática de literatura permitiu um melhor entendimento sobre o atual estado da arte sobre a aspiração à carreira de mulheres universitárias. Embora o crescente número de publicações indique maior atenção acerca do tema, há uma lacuna preocupante em relação à base teórica e empírica desses estudos. Adicionalmente, o fato de que a maior parte dos autores e das revistas seja de origem norte-americana aponta para um viés cultural na literatura, além de indicar a persistência de um padrão que já foi observado anteriormente em revisões na área de desenvolvimento de carreira (Nilsson et al., 2007). Desse modo, é essencial analisar quais são as possíveis implicações da utilização exclusiva de perspectivas e modelos teóricos originados no Norte Global para compreender mulheres que enfrentam desafios sociais, econômicos e histórico-culturais muito diferentes entre si. Ressalta-se, portanto, a necessidade de estudos que considerem

o desenvolvimento de carreira de mulheres de diferentes contextos e culturas, permitindo o desenho de intervenções que respeitem a singularidade de cada local.

É pertinente realizar uma análise crítica acerca dos méritos e limitações inerentes à investigação exclusiva de estudos sobre estudantes universitárias. Embora a graduação seja um período crucial de contato com o mundo do trabalho, definição de objetivos e tomada de decisões acerca do futuro profissional (Jackson, 2016), é preciso reconhecer que a aspiração à carreira é um construto complexo e dinâmico, que pode abranger diversas fases da vida (Rojewski, 2005). Portanto, a compreensão dos determinantes da aspiração à carreira em momentos anteriores, durante a educação básica e no ensino médio, bem como a análise desse construto em estágios como pós-graduação e vida profissional, é igualmente relevante para entender como as experiências vividas pelas mulheres impactam suas aspirações e trajetórias no mundo do trabalho.

Também é possível que, dadas as condições do mercado de trabalho, aspirar por cargos de liderança, educação continuada e reconhecimento seja distal para estudantes da graduação, que podem estar prioritariamente dedicadas à sua colocação no mercado de trabalho (Clements & Kamau, 2018). Do mesmo modo, as mulheres podem passar a aspirar pelo próprio avanço profissional à medida que adquirem experiências durante sua trajetória de carreira. Entretanto, isso não isenta a necessidade de analisar sua aspiração à carreira durante o período da graduação, visto que essa é uma fase em que podem ser tomadas decisões cruciais para sua futura vida profissional (Jackson, 2016). Portanto, um maior conhecimento acerca da aspiração à carreira desse público pode contribuir para o desenvolvimento de estratégias de apoio específicas para impulsionar o avanço profissional das mulheres.

Além disso, embora tenha sido adotada uma categorização das variáveis preditoras e consequentes em nível micro, meso e macro, a análise demonstra como essas categorias se

sobrepõem. Por exemplo, o gênero (uma variável de nível micro) não pode ser considerado apenas como uma característica sociodemográfica, mas como um contínuo entre o indivíduo e seu contexto, uma vez que é intrinsecamente uma construção social que precisa ser analisada à luz das relações sociais, dos papéis de gênero e da cultura (níveis meso e macro).

Desse modo, embora direcionar o foco em preditores e consequentes específicos para entender a aspiração à carreira seja um primeiro passo, também é necessário analisar como esses conceitos são construídos e enquadrados. Tal tarefa é dificultada quando apenas uma pequena parte dos estudos indica os modelos teóricos utilizados. A falta de uma declaração explícita sobre como a aspiração à carreira é compreendida resulta em uma noção homogênea e aculturada sobre o construto, e na reprodução de ideias amplas que não levam em conta as experiências de indivíduos de diferentes origens e contextos sócio-históricos.

Ademais, é necessário destacar o foco majoritário dos estudos em preditores de nível micro da aspiração à carreira. Isso demonstra uma tendência dos pesquisadores em analisar apenas aspectos individuais, enquanto o mesmo não ocorre com fatores de nível meso e macro, como relações interpessoais, políticas organizacionais, estruturas sociais e normas culturais, de modo que ainda há muito o que se explorar em relação ao impacto do contexto sobre a aspiração à carreira de mulheres universitárias. Embora pesquisas direcionadas à fatores de nível micro possam trazer informações valiosas, é necessário considerar que a aspiração à carreira das mulheres não se desenvolve de forma isolada, e elas não podem ser responsabilizadas individualmente pelo enfrentamento de um sistema marcado pela desigualdade em prol do próprio desenvolvimento profissional. Ou seja, é a sociedade, a cultura e as instituições, marcadas pela desigualdade, que precisam ser alteradas (Ryan, 2022).

É importante que iniciativas direcionadas à equidade de gênero, para além do desenvolvimento de comportamentos, habilidades e atitudes em mulheres, busquem a transformação das estruturas sociais de forma sistêmica (Ryan, 2022). E para fomentar essas iniciativas são necessários dados e informações precisas, o que implica no desenvolvimento de estudos com escopo ampliado, que considerem também o impacto do contexto na carreira das mulheres. Com base nessas questões, serão indicadas implicações práticas e sugestões para pesquisas futuras.

4.4.1 Limitações dos estudos

Esta revisão demonstrou limitações na literatura sobre aspiração à carreira de mulheres universitárias. A pluralidade de perspectivas teóricas e definições de aspiração à carreira ao longo dos anos explicita uma divergência significativa e falta de consenso entre os pesquisadores. Rojewski (2005) argumenta que esta lacuna não se deve à complexidade do construto, mas sim porque os pesquisadores parecem assumir que os leitores já sabem o que significa a aspiração à carreira. Isto dificulta os avanços da área, pois quando as pessoas falam de "aspiração à carreira", podem não estar se referindo à mesma coisa. Desse modo, fica evidente a necessidade de um maior refinamento conceitual para o construto, além de uma base teórica sólida, que permita a interpretação e a comparação entre os estudos (Babbie, 2020).

Além disso, a maior parte dos estudos não forneceu dados suficientes acerca dos instrumentos de medida, tanto daqueles pré-existentes quanto dos que foram desenvolvidos para a pesquisa em questão. Isto é preocupante, visto que o desenvolvimento de escalas requer procedimentos cuidadosos e bem definidos, desde a fundamentação teórica até a operacionalização do construto (Babbie, 2020; Clark & Watson, 2019). Além disso, procedimentos metodológicos mal definidos,

como a seleção, desenvolvimento e uso de escalas psicométricas, podem levar a erros nos resultados da pesquisa, causando rejeição ou aceitação incorreta das hipóteses (Babbie, 2020).

Outra limitação encontrada foi a escassez de pesquisas que investigassem o impacto da aspiração à carreira na trajetória profissional e educacional das estudantes, de modo que ainda não é claro na literatura como as mulheres podem se beneficiar de uma maior aspiração à carreira a longo prazo. Os pesquisadores também exploraram poucos preditores de nível macro, revelando que ainda há uma compreensão limitada acerca dos fatores sociais e culturais que influenciam a aspiração à carreira de mulheres universitárias. De modo geral, os preditores da aspiração à carreira parecem estar concentrados em uma compreensão individualista de gênero, motivação, experiências de aprendizagem, entre outros.

Por fim, também é necessário observar as limitações da presente revisão sistemática de literatura. Primeiramente, a busca por estudos apenas em inglês e português pode ter levado à não localização de estudos de interesse em outros idiomas, embora grande parte da produção científica seja publicada em língua inglesa (Cintra et al., 2020). A busca em um número restrito de bases de dados também é outra limitação, que pode ter impedido a inclusão de estudos relevantes na amostra. Além disso, apenas estudos quantitativos foram incluídos na revisão, sendo necessárias mais pesquisas que analisem as produções qualitativas acerca da aspiração à carreira de mulheres universitárias.

4.4.2 Sugestões para pesquisas futuras

Dentre os modelos teóricos, a TSCC se destaca como uma teoria unificadora que engloba tanto fatores individuais quanto contextuais para explicar o interesse, a escolha e o desempenho na carreira. A TSCC tem recebido apoio empírico substancial ao longo dos anos, sendo testada em

uma ampla variedade de contextos e populações, além de ser útil para compreender a carreira e o desenvolvimento educacional de mulheres e grupos minoritários (Lent & Brown, 2019). Dentre os estudos revisados, aqueles que utilizaram a TSCC como modelo teórico operacionalizaram a aspiração à carreira como a intenção de alcançar uma ocupação específica. Por isso, recomenda-se que em pesquisas futuras seja adotada uma abordagem diferente, que combine a TSCC com a definição e o instrumento de medição de Gregor e O'Brien (2016).

É importante ampliar o foco da aspiração das mulheres para além da profissão escolhida, assim como considerar mulheres em estágios de carreira diversos e não apenas universitárias. Neste sentido, a CAS-R de Gregor e O'Brien (2016) representa uma alternativa à tradicional abordagem unidimensional, ao considerar a ambição pelo avanço profissional de modo geral, independente da escolha por uma ocupação específica. Pesquisas futuras que unifiquem os modelos teóricos da TSCC e a CAS-R podem representar um avanço importante nos estudos de desenvolvimento de carreira para mulheres, já que o foco na realização, na educação e no avanço hierárquico pode ajudar a reduzir a diferença salarial entre os gêneros, além de impulsionar a equidade no mercado de trabalho (Gregor et al., 2020; Gorbatov et al., 2019; Offermann et al., 2020).

Embora a CAS-R apresente consistência interna aceitável, também é necessário o desenvolvimento de estudos com amostras e nacionalidades diversas, de modo a aprimorar a mensuração da aspiração à carreira. Recomenda-se que a CAS-R seja testada com diferentes grupos populacionais e étnicos, assim como de variadas condições socioeconômicas. Além disso, são necessários estudos que verifiquem a aspiração à carreira de mulheres na idade adulta, quando ocorrem transições de carreira e surgem oportunidades de progressão hierárquica.

Diante dos poucos estudos que analisam as variáveis consequentes da aspiração à carreira, é importante que os pesquisadores investiguem a influência da aspiração à carreira das mulheres

universitárias sobre seu comportamento profissional (por exemplo, comportamento de exploração de carreira, adaptabilidade de carreira, comportamento de busca de emprego) e conquistas posteriores na carreira. O estudo desenvolvido por Offermann et al. (2020) pode ser utilizado como modelo, visto que os pesquisadores analisaram o impacto da aspiração à carreira na adolescência sobre conquistas profissionais posteriores, na idade adulta, através de uma pesquisa longitudinal. Portanto, é recomendado o desenvolvimento de estudos longitudinais e experimentais, que permitam maiores inferências de causalidade entre as variáveis (Wang et al., 2017), e estudos que investiguem a mudança na aspiração à carreira das mulheres entre o primeiro e o último ano da faculdade, o que pode fornecer informações sobre como a experiências universitária influencia a aspiração à carreira.

Por fim, também é importante que pesquisas futuras investiguem a interação entre preditores da aspiração à carreira de nível micro, meso e macro. A igualdade de gênero só pode ser alcançada através do envolvimento de diferentes agentes sociais e de ações que atinjam diversos níveis (Guthridge et al., 2022). Portanto, uma melhor compreensão de como o contexto influencia o desenvolvimento de carreira dessas mulheres é fundamental para a criação de intervenções futuras.

4.4.3 Implicações práticas

Para promover a aspiração à carreira das mulheres na graduação, as universidades poderiam oferecer programas de orientação de carreira e incentivar a criação de grupos de estudo compostos apenas por mulheres, como forma de oferecer redes de apoio e modelos de referência femininos. Programas de mentoria também são uma iniciativa importante nesse sentido, visto que o contato próximo com mulheres experientes em suas áreas de atuação pode ser um meio efetivo de estabelecer conexões significativas e obter orientação (Mullen & Klimaitis, 2021).

Também é importante que as alunas estejam cientes das oportunidades educacionais e de carreira, como cargos disponíveis e programas de pós-graduação, o que pode ser alcançado por meio de programas estruturados de orientação de carreira. Porém, é necessário que os orientadores de carreira tenham conhecimento acerca das barreiras específicas que as mulheres enfrentam em suas trajetórias profissionais, para que não reproduzam estereótipos e discriminações de gênero (Bimrose, 2019). A promoção de eventos científicos, conferências, *workshops* e oportunidades mais amplas de aprendizagem experimental para as mulheres também pode contribuir para que elas desenvolvam as habilidades necessárias para ascender em suas áreas, além de se sentirem mais confiantes quanto às suas habilidades (Benavent et al., 2020).

A aspiração por carreiras em STEM, especificamente, poderia ser facilitada com a abordagem dos estereótipos de gênero e ciência nas escolas. É importante que mulheres que obtiveram sucesso nas carreiras em STEM sejam apresentadas às meninas desde cedo, e as alunas devem ser incentivadas a participar de clubes, grupos de estudo e atividades relacionadas a STEM no ensino médio (O'Brien et al., 2017). Também é necessária a criação de políticas públicas que possibilitem a distribuição de bolsas de estudo direcionadas para meninas e mulheres, de modo a reduzir as barreiras econômicas que dificultam a aspiração à carreira.

Entretanto, é importante destacar que programas de mentoria, orientação de carreira, treinamentos e *workshops*, apesar de serem úteis para que as mulheres desenvolvam habilidades e estratégias de enfrentamento, possuem um alcance limitado. Apesar dos possíveis benefícios individuais e empoderamento, essas intervenções apresentam uma capacidade restrita de atingir os determinantes culturais e sociais que perpetuam a desigualdade de gênero (Ryan, 2022). Portanto, é importante que essas iniciativas sejam complementadas com ações que promovam mudanças sistêmicas, como alteração de políticas públicas e organizacionais, mudanças na legislação que

garantam equidade salarial e igualdade nas oportunidades de inserção e avanço profissional. Juntas, essas iniciativas podem criar um ambiente mais inclusivo, em que as mulheres consigam atingir seu potencial profissional e tenham os recursos necessários para investir em suas carreiras.

4.5 Conclusão

Esta revisão contribuiu para a literatura sobre carreira e gênero ao permitir uma avaliação do estado da arte atual das pesquisas, bem como a identificação de lacunas, pontos fortes e indicação de caminhos futuros. Foram examinados 55 artigos, publicados entre 2001 e 2021, relacionados às aspirações à carreira de mulheres universitárias. Os resultados indicam um aumento crescente nos estudos ao longo dos anos, desenvolvidos principalmente no contexto dos Estados Unidos. Um número significativo de estudos não indicou a utilização de modelos teóricos específicos ou definições bem estabelecidas de aspiração à carreira, nem forneceu informações suficientes sobre sua mensuração, o que evidencia lacunas preocupantes na base teórica e empírica das pesquisas.

Por fim, destaca-se a necessidade de que novas pesquisas analisem possíveis consequentes da aspiração à carreira, bem como suas relações com outras variáveis, como é o caso das atitudes relativas aos papéis de gênero e da influência dos modelos de referência sobre a carreira de mulheres, o que será realizado no Estudo 2. Adicionalmente, são necessárias intervenções que incentivem a maior inserção profissional de mulheres, e, consequentemente, um maior acesso à cargos de liderança e maiores salários.

5 Estudo 2

5.1 Objetivo geral

O Estudo 2 teve como objetivo analisar o papel preditor das atitudes relativas à papéis de gênero e da influência de modelos de referência sobre a aspiração à carreira de mulheres universitárias.

5.2 Método

5.2.1 Amostragem

Foram analisadas as respostas de 212 mulheres maiores de 18 anos e ativamente matriculadas em instituições de ensino superior no Brasil. A idade das participantes variou entre 18 e 49 anos, sendo que a maior parte delas (66,04%) possuía entre 21 e 25 anos. A maior parte das mulheres era branca (62,74%), solteira (91,98%), não tinha filhos (97,17%) e recebia renda mensal individual de até um salário mínimo (57,08%). A Tabela 6 apresenta detalhadamente a caracterização sociodemográfica da amostra.

Tabela 6

Características sociodemográficas das participantes

Categoria	Resposta	Frequência	Percentual
Idade	18-20	39	18,40%
	21-25	140	66,04%
	26-30	26	12,26%
	31-35	3	1,42%
	>35	4	1,89%
Etnia	Branca	133	62,74%
	Preta	20	9,43%

	Parda	53	25,00%
	Amarela	3	1,42%
	Não declarar	3	1,42%
Estado civil	Solteira	195	91,98%
	Casada	3	1,42%
	União Estável	9	4,25%
	Divorciada	3	1,42%
	Namorando	2	0,94%
Filhos	Sim	6	2,83%
	Não	206	97,17%
Renda mensal individual	Até 01 salário mínimo	121	57,08%
	De 01 até 03 salários mínimos	82	38,68%
	De 03 até 05 salários mínimos	3	1,42%
	De 05 até 08 salários mínimos	5	2,36%
	Superior a 08 salários mínimos	1	0,47%

Quanto ao perfil profissional, apresentado na Tabela 7, a maior parte das mulheres fazia graduação em cursos da área de Ciências Humanas (25,94%), seguido pela área de Ciências Sociais Aplicadas (25,47%) e com previsão para formatura no ano de 2023 (43,40%), o que indica que a maior parte das respondentes estava no fim do curso. Quanto à experiência profissional, 59,91% das mulheres estavam trabalhando no momento da pesquisa, sendo que a maioria trabalhava ou estagiava na mesma área que o curso de graduação (44,34%) e raramente cogitava mudar de área de atuação (26,42%). Além disso, a maior parte das mulheres tinham entre 1 e 3 anos de experiência no mercado de trabalho (34,43%) e nunca ocuparam cargos de chefia (53,30%).

Tabela 7*Características profissionais das participantes*

Categoria	Resposta	Frequência	Percentual
Grande Área	Ciências Humanas	55	25,94%
	Ciências Sociais Aplicadas	54	25,47%
	Engenharias	50	23,58%
	Ciências da Saúde	14	6,60%
	Ciências Biológicas	11	5,19%
	Ciências Agrárias	11	5,19%
	Ciências Exatas e da Terra	7	3,30%
	Multidisciplinar	6	2,83%
	Linguística, Letras e Artes	5	2,36%
Ano de previsão para a conclusão do curso	2022	1	0,47%
	2023	92	43,40%
	2024	59	27,83%
	2025	35	16,51%
	2026	16	7,55%
	2027	6	2,83%
	2028	3	1,42%
Trabalhando atualmente	Sim	127	59,91%
	Não	85	40,09%
Trabalho/estágio atual na área de formação	Sim	94	44,34%
	Não	46	21,70%
	Não estou trabalhando	72	33,96%
Frequência em que cogita mudar de área de atuação	Nunca	44	20,75%
	Raramente	56	26,42%
	Eventualmente	49	23,11%
	Frequentemente	42	19,81%
	Sempre	21	9,91%
Tempo de experiência na área de atuação	Sem experiência	66	31,13%
	Menos de um ano	54	25,47%
	Entre 1 e 3 anos	73	34,43%
	Entre 4 e 6 anos	12	5,66%
	Entre 7 e 9 anos	2	0,94%
	10 anos ou mais	4	1,89%
Já ocupou ou ocupa atualmente cargo de chefia	Ocupo atualmente	12	5,66%
	Já ocupei	44	20,75%
	Nunca ocupei	113	53,30%
	Ainda não tenho experiência profissional	43	20,28%

5.2.2 Instrumentos

Foram utilizados os seguintes instrumentos: Escala de Aspiração à Carreira - Revisada (CAS-R, Anexo A; Gregor & O'Brien, 2016), Escala de Influência de Outros em Decisões Acadêmicas e de Carreira (IOACDS; Anexo B; Nauta & Kokaly, 2001), Escala de Atitudes Relativas aos Papéis de Gênero (ATGRS; Anexo C; Leaper & Valin, 1996) e Questionário Sociodemográfico (Anexo D).

Aspiração à Carreira

A CAS-R possui três dimensões: aspiração pela liderança, aspiração educacional e aspiração à realização. É composta por 24 itens com respostas que variam em uma escala *Likert* de 0 (não é verdadeiro sobre mim) até 4 (totalmente verdadeiro sobre mim), e apresenta consistência interna entre 0,81 a 0,90 (Gregor & O'Brien, 2016). A escala foi traduzida para o português e validada por Silva (2021), com uma amostra de mulheres brasileiras com idade igual ou superior a 18 anos, com no mínimo um ano de experiência no mercado de trabalho e ensino médio completo. A consistência interna da dimensão de aspiração à liderança foi 0,91, de aspiração à educação foi 0,90, enquanto da dimensão de aspiração à realização foi de 0,81 (Silva, 2021). A CAS-R é composta por itens como “Espero tornar-me uma líder no meu campo de carreira” (aspiração à liderança), “Planejo alcançar o mais alto nível de educação na minha área” (aspiração à educação) e “Desejo que as minhas contribuições no trabalho sejam reconhecidas pelo meu empregador” (aspiração à realização).

Modelos de Referência

A IOACDS foi desenvolvida por Nauta e Kokaly (2001) e utiliza uma escala *Likert* que vai de 1 (concordo fortemente) até 5 (discordo fortemente), para responder a 15 itens. A escala avalia o grau de influência dos modelos de referência sobre as escolhas acadêmicas e profissionais por meio

de duas dimensões, uma relativa ao suporte e orientação (*Support/Guidance*), com oito itens, e outra relativa à inspiração e modelagem (*Inspiration/Modeling*), com sete itens. A IOACDS foi adaptada para o português de Portugal por Garcia (2009), com uma amostra de adultos portugueses, sendo que o fator de suporte e orientação apresentou um alfa de 0,93, enquanto o fator de inspiração e modelagem apresentou alfa de 0,78. Exemplos de itens: “Existe alguém com quem posso contar quando preciso tomar decisões acadêmicas e/ou de carreira” (suporte e orientação) e “Existe alguém com quem tento me parecer nas minhas aspirações profissionais” (inspiração e modelagem).

Atitudes relativas aos papéis de gênero

Foi utilizada a versão reduzida da ATGRS (Leaper & Valin, 1996), adaptada para o português de Portugal por Andrade (2016), com uma amostra de estudantes universitários e jovens profissionais portuguesas. A escala é composta por 20 itens com dois fatores, referentes 1) à valorização da divisão tradicional dos papéis de gênero e 2) à valorização da divisão igualitária. As respostas variam em uma escala Likert de 1 (Concordo totalmente) a 4 (Discordo Totalmente), sendo que quanto maior a pontuação, melhor a atitude do indivíduo diante da igualdade de gênero. A consistência interna da escala traduzida por Andrade (2016) foi de 0,79 para o primeiro fator, e 0,68 para o segundo fator. A ATGRS é composta por itens como “O homem deve ter a principal responsabilidade no que diz respeito ao suporte econômico da família” (atitude tradicional) e “Deveria ser igualmente aceitável para uma mulher e para um homem ficar em casa tomando conta das crianças enquanto o cônjuge trabalha” (atitudes igualitárias).

Questionário Sociodemográfico

O Questionário Sociodemográfico teve como objetivo coletar informações a respeito da idade, etnia, estado civil, curso da graduação, trabalho atual, tempo de inserção no mercado de trabalho e renda mensal individual das participantes.

Ademais, as escalas IOACDS e ATGRS foram adaptadas para a presente dissertação, com alterações do português de Portugal para o português do Brasil, de modo a permitir um maior entendimento dos participantes. A Tabela 8 aponta alterações realizadas.

Tabela 8

Adaptação semântica da Escala de Atitudes Relativas aos Papéis de Gênero e da Escala de Influência de Outros em Decisões Acadêmicas e de Carreira

Escala de Atitudes Relativas aos Papéis de Gênero		
Dimensão	Item original	Item adaptado
Divisão tradicional	1. É mais adequado, para ama ou educador de infância, uma mulher do que um homem.	É mais adequado, para babá ou educador de infância, uma mulher do que um homem.
	3. Usar linguagem obscena é pior numa rapariga do que num rapaz.	Usar linguagem obscena é pior para uma garota do que para um rapaz.
	5. Deve ser o homem a pagar as despesas, quando tem um encontro com uma mulher.	O homem deve pagar as despesas quando tem um encontro com uma mulher.
	7. Deveria ser igualmente aceitável para as raparigas e para os rapazes praticar desportos duros como o hóquei em patins ou o futebol.	Deveria ser igualmente aceitável para as garotas e para os rapazes praticar esportes brutos como o hóquei em patins ou o futebol.
	14. As raparigas devem ter mais limites quando saem de casa do que os rapazes.	As garotas devem ter mais limites quando saem de casa do que os rapazes.
	15. No mercado de trabalho, as mulheres estão a tirar o lugar aos homens que precisam mais de emprego.	No mercado de trabalho, as mulheres estão tirando o lugar dos homens, que precisam mais de emprego.
	20. Quando ambos os pais estão empregados e quando o seu filho adoece na escola, deve ser primeiro chamada a mãe e só depois o pai.	Quando ambos os pais estão empregados e quando o seu filho adoece na escola, primeiro deve ser chamada a mãe e só depois o pai.

Divisão igualitária	8. É aceitável ser a mulher a tomar a iniciativa para começar uma relação afectiva com um homem. 19. É igualmente aceitável para os homens e para as mulheres chorar à frente de outras pessoas.	É aceitável a mulher tomar a iniciativa para começar uma relação afetiva com um homem. É igualmente aceitável para os homens e para as mulheres chorar na frente de outras pessoas.
Escala de Influência de Outros em Decisões Acadêmicas e de Carreira		
Dimensão	Item original	Item adaptado
Suporte	1. Existe alguém com quem posso contar quando necessito de tomar decisões académicas e/ou de carreira	Existe alguém com quem posso contar quando preciso tomar decisões académicas e/ou de carreira
	8. Existe alguém que me diz ou mostra estratégias para uma vida de sucesso	Existe alguém que me diz ou me mostra estratégias para uma vida de sucesso
Inspiração	9. Existe alguém com quem me tento parecer nas minhas aspirações profissionais	Existe alguém com quem tento me parecer nas minhas aspirações profissionais
	10. Não existe ninguém em particular que me inspire no percurso académico e/ou de carreira que estou a tentar seguir	Não existe ninguém em particular que me inspire no percurso académico e/ou de carreira que estou tentando seguir
	12. Não existe ninguém com quem eu me tente parecer nas minhas aspirações académicas e/ou de carreira	Não existe ninguém com quem eu tente me parecer nas minhas aspirações académicas e/ou de carreira

5.2.3 Procedimentos de coleta e análise de dados

A pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Uberlândia (CAAE: 59435822.5.0000.5152). O *survey* foi divulgado de forma *online*, por meio de redes sociais, como *Whatsapp*, *Instagram*, *Facebook* e *LinkedIn*, de modo a alcançar um maior número de respondentes. A coleta de dados foi realizada pela internet, em um formulário eletrônico composto pelo Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE; Anexo E), um Questionário

Sociodemográfico e os três instrumentos para medição das aspirações à carreira, da influência de modelos de referência nas escolhas profissionais e das atitudes relativas aos papéis de gênero.

O *link* do formulário direcionou as participantes primeiramente para o TCLE, com a descrição detalhada dos objetivos da pesquisa e os possíveis riscos e benefícios na sua participação. As mulheres que optaram por participar da pesquisa e aceitaram o TCLE, foram encaminhadas para o preenchimento do Questionário Sociodemográfico e das demais escalas. Aquelas que não aceitaram participar da pesquisa foram encaminhadas para uma mensagem de agradecimento. Após a finalização do formulário, foi enviada uma cópia do TCLE para a participante via *e-mail* (sob solicitação, para aquelas que informaram seus endereços de *e-mail*), e outra via ficou sob a guarda da pesquisadora. As participantes também foram informadas que poderiam entrar em contato com as pesquisadoras pelo *e-mail* indicado em caso de dúvidas. Caso alguma das participantes optasse por interromper sua participação durante o andamento da pesquisa, poderia entrar em contato a qualquer momento com a pesquisadora para solicitar a exclusão dos seus dados, sem nenhum ônus, mesmo após ter concordado com o TCLE.

Os dados coletados pelos questionários foram analisados por meio do *software* SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versão 20. Foram feitos procedimentos estatísticos descritivos (percentual, média, desvio padrão e testes de normalidade) e inferenciais (Kruskal-Wallis, análise de correlação e de regressão múltipla), para verificar as relações entre as variáveis.

5.3 Resultados

5.3.1 Análise descritiva dos dados

A Tabela 9 apresenta os resultados da análise descritiva dos dados relativos às escalas de aspiração à carreira, modelos de referência e atitudes relativas aos papéis de gênero e suas respectivas dimensões.

Tabela 9

Estatísticas descritivas dos níveis de aspiração à carreira, modelos de referência e atitudes relativas à papéis de gênero das participantes

Escalas e dimensões	Média	DP	Intervalo de Confiança (95%)	
			Limite inferior	Limite superior
Aspiração à carreira (0-4)	3,41	0,45	3,35	3,47
Aspiração à liderança	3,14	0,77	3,04	3,25
Aspiração à educação	3,47	0,55	3,39	3,54
Aspiração à realização	3,62	0,39	3,57	3,67
Modelos de referência (0-4)	2,71	0,78	2,60	2,81
Suporte/Orientação	2,52	0,83	2,41	2,63
Inspiração/Modelagem	2,92	0,97	2,79	3,05
Atitudes relativas à papéis de gênero (1-4)	3,00	0,22	2,97	3,03
Atitudes tradicionais	3,58	0,36	3,53	3,63
Atitudes igualitárias	1,93	0,22	1,90	1,96

Nota. DP = Desvio padrão.

Ao analisar as dimensões das escalas, é possível observar que a dimensão da aspiração à carreira com maior média foi a de aspiração à realização ($M = 3,62$; $DP = 0,39$), a dimensão dos modelos de referência com maior média foi a de inspiração/modelagem ($M = 2,92$; $DP = 0,97$), enquanto

para as atitudes relativas aos papéis de gênero, a dimensão com maior média foi de atitudes tradicionais ($M = 3,58$; $DP = 0,36$).

5.3.2 Teste de Kruskal-Wallis

Considerando que o escore geral de aspiração à carreira ($K-S(212) = 0,107, p < 0,001$; $S-W(212) = 0,918, p < 0,001$), e das dimensões de aspiração à liderança ($K-S(212) = 0,133, p < 0,001$; $S-W(212) = 0,900, p < 0,001$), aspiração à educação ($K-S(212) = 0,166, p < 0,001$; $S-W(212) = 0,853, p < 0,001$) e aspiração à realização ($K-S(212) = 0,165, p < 0,001$; $S-W(212) = 0,860, p < 0,001$), não apresentaram distribuição normal dos dados, foram realizados os testes não paramétricos de Kruskal-Wallis. O objetivo era verificar se havia diferenças nos níveis da aspiração à carreira e suas dimensões a depender da etnia, estado civil, renda mensal individual e o tempo de experiência na área de formação das participantes.

Em relação às diferentes etnias das participantes (brancas, pardas, pretas, amarelas e que preferiram não declarar), o teste de Kruskal-Wallis demonstrou que não houve diferenças significativas entre os níveis de aspiração à carreira ($H(4) = 3,283, p = 0,512$), aspiração à liderança ($H(4) = 3,368, p = 0,173$), aspiração à educação ($H(4) = 4,476, p = 0,345$) e aspiração à realização ($H(4) = 3,632, p = 0,458$).

Foi verificada a existência de diferenças significativas nos escores de aspiração à carreira e suas dimensões entre mulheres de diferentes estados civis (solteira, namorando, união estável, casada, divorciada). Os resultados do teste de Kruskal-Wallis demonstraram que não havia diferenças significativas entre os níveis de aspiração à carreira ($H(4) = 6,375, p = 0,173$), aspiração à liderança ($H(4) = 3,283, p = 0,512$), aspiração à educação ($H(4) = 2,155, p = 0,707$) e aspiração à realização ($H(4) = 3,303, p = 0,509$) entre mulheres com diferentes rendas mensais.

Também foi analisada a existência de diferenças na aspiração à carreira entre mulheres a depender da sua renda mensal individual (até 01 salário mínimo, de 01 até 03 salários mínimos, de 03 até 05 salários mínimos, de 05 até 08 salários mínimos). Os resultados do teste de Kruskal-Wallis demonstraram que não havia diferenças significativas entre os níveis de aspiração à carreira ($H(4) = 6,000, p = 0,199$), aspiração à liderança ($H(4) = 6,078, p = 0,193$), aspiração à educação ($H(4) = 3,063, p = 0,547$) e aspiração à realização ($H(4) = 2,452, p = 0,653$) entre mulheres com diferentes rendas mensais.

Também foi verificado o quanto mulheres com diferentes tempos de experiência profissional na área de formação (sem experiência, menos de 1 ano, entre 1 e 3 anos, entre 4 e 6 anos, entre 7 e 9 anos, 10 anos ou mais) divergiam nos níveis de aspiração à carreira. Resultados do teste de Kruskal-Wallis apontaram que não havia diferenças entre os níveis de aspiração à carreira ($H(5) = 1,051, p = 0,958$), aspiração à liderança ($H(4) = 1,199, p = 0,945$), aspiração à educação ($H(4) = 1,370, p = 0,928$) e aspiração à realização ($H(4) = 3,443, p = 0,632$) entre mulheres com diferentes rendas mensais.

5.3.3 Análise de correlação

Foram realizadas correlações de Pearson de modo a analisar possíveis associações entre as principais variáveis de interesse e suas respectivas dimensões: aspiração à carreira e as dimensões de aspiração à liderança, educação e realização; modelos de referência e as dimensões de inspiração e suporte; e atitudes relativas aos papéis de gênero e as dimensões de atitudes tradicionais e igualitárias (Tabela 10).

A maioria das dimensões da aspiração à carreira se correlacionaram de forma positiva com os modelos de referência e suas respectivas dimensões ($p < 0,01$), exceto no caso da aspiração à

educação e suporte e orientação dos modelos de referência, visto que não houve correlação estatisticamente significativa. A maioria das correlações tiveram magnitude fraca, exceto pela relação entre aspiração à carreira e modelos de referência, e aspiração à carreira e inspiração/modelagem dos modelos de referência, que obtiveram magnitude moderada (Schober et al., 2018). Ademais, as atitudes relativas aos papéis de gênero e suas dimensões não se relacionaram de forma significativa com nenhuma das variáveis analisadas.

Tabela 10

Análises de Correlação de Pearson entre aspiração à carreira, modelos de referência e atitudes relativas aos papéis de gênero

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. AC geral	1									
2. AC lid	0,831**	1								
3. AC educ	0,753**	0,320**	1							
4. AC realiz	0,794**	0,478**	0,591**	1						
5. MR geral	0,308**	0,275**	0,222**	0,220**	1					
6. MR sup	0,205**	0,199**	0,113	0,164*	0,865**	1				
7. MR insp	0,329**	0,279**	0,271**	0,218**	0,873**	0,511**	1			
8. APG geral	0,048	-0,028	.141*	0,023	0,058	-0,031	0,130	1		
9. APG trad	0,042	-0,024	0,106	0,045	0,068	-0,012	0,128	0,947**	1	
10. APG igual	0,009	-0,006	0,082	-0,072	-0,041	-0,053	-0,019	-0,022	-0,344**	1

Nota. * = $p < 0,05$; ** = $p < 0,01$. AC geral: Aspiração à carreira; AC lid: Aspiração à liderança; AC educ: Aspiração à educação; AC realiz: Aspiração à realização; MR geral: Modelos de referência; MR sup: Suporte/Orientação de modelos de referência; MR insp: Inspiração/Modelagem de modelos de referência; APG geral: Atitudes relativas aos

papéis de gênero; APG trad: Atitudes tradicionais relativas aos papéis de gênero; APG igual: Atitudes igualitárias relativas aos papéis de gênero.

5.3.4 Análises de regressão

Foram realizadas análises de regressão múltipla (método *forward*) para verificar em que medida os modelos de referência e as atitudes relativas aos papéis de gênero impactavam os níveis de aspiração à carreira de mulheres universitárias. A partir dos resultados é possível observar que apenas os escores gerais dos modelos de referência exerceram uma influência significativa sobre a aspiração à carreira ($F(1, 210) = 22,018, p < 0,001; R^2_{\text{ajustado}} = 0,091$). Ou seja, os modelos de referência explicam 9,1% da variância da aspiração à carreira. Os coeficientes dos preditores significativos são apresentados na Tabela 11. Ademais, as atitudes relativas aos papéis de gênero não impactaram de forma significativa a aspiração à carreira ($B = 0,030, t = 0,457, p = 0,648$).

Tabela 11

Impacto dos modelos de referência na aspiração à carreira de mulheres universitárias

Preditor	Coeficientes padronizados Beta	<i>t</i>	Sig	R^2	ΔR^2
(Constant)	-	27,073	0,000	-	-
Modelos de referência	0,308	4,692	0,000	0,095	0,091

Novas análises de regressão múltipla (método *forward*) foram realizadas de modo a compreender melhor tal relação, uma vez que foi verificado o impacto das dimensões dos modelos de referência (inspiração/modelagem e suporte/orientação) sobre a aspiração à carreira e suas dimensões (aspiração à liderança, aspiração à educação e aspiração à realização). Primeiramente, foi analisado em que medida o escore geral dos modelos de referência e suas dimensões impactaram o escore geral da aspiração à carreira. Os resultados demonstraram que, ao incluir as

dimensões dos modelos de referência no modelo, apenas a dimensão de inspiração/modelagem passou a exercer impacto significativo sobre a aspiração à carreira ($F(1, 210) = 25,532, p < 0,001$; $R^2_{\text{ajustado}} = 0,104$). Ou seja, a inspiração/modelagem dos modelos de referência explica 10,4% da variância da aspiração à carreira. O escore geral de modelos de referência ($B = 0,087, t = 0,647, p = 0,519$) e a dimensão de suporte/orientação ($B = 0,049, t = 0,647, p = 0,519$) não impactaram de forma significativa a aspiração à carreira.

O mesmo ocorreu com a dimensão de aspiração à liderança. Apenas a dimensão de inspiração/modelagem passou a exercer impacto significativo sobre a aspiração à liderança após a inclusão das dimensões dos modelos de referência na regressão ($F(1, 210) = 17,741, p < 0,001$; $R^2_{\text{ajustado}} = 0,074$). Isto é, a inspiração/modelagem dos modelos de referência explica 7,4% da variância observada na aspiração à liderança. O escore geral de modelos de referência ($B = 0,134, t = 0,984, p = 0,326$) e a dimensão de suporte/orientação ($B = 0,134, t = 0,984, p = 0,326$) não impactaram significativamente a aspiração à carreira.

Em relação a dimensão de aspiração à educação, a dimensão de inspiração/modelagem dos modelos de referência também foi a única a exercer impacto significativo ($F(1, 210) = 16,634, p < 0,001$; $R^2_{\text{ajustado}} = 0,069$). Não houve impacto significativo do escore geral de modelos de referência ($B = -0,061, t = 0,449, p = 0,654$) e da dimensão de suporte/orientação ($B = -0,035, t = 0,449, p = 0,654$).

Por fim, foi observada uma tendência diferente ao se analisar a dimensão de aspiração à realização. Ao contrário do que ocorreu nas análises anteriores, o escore geral dos modelos de referência foi o único a exercer um impacto significativo ($F(1, 210) = 10,682, p < 0,001$; $R^2_{\text{ajustado}} = 0,044$). Isto é, os modelos de referência explicam 4,4% da variância da aspiração à realização. A dimensão de suporte/orientação ($B = -0,106, t = -0,788, p = 0,431$) e inspiração/modelagem ($B =$

0,109, $t = 0,788$, $p = 0,431$) não impactaram a aspiração à realização de forma significativa. A Tabela 12 sumariza os coeficientes dos preditores significativos encontrados, enquanto a Figura 5 oferece uma representação visual da relação entre as dimensões da aspiração à carreira e dos modelos de referência.

Tabela 12

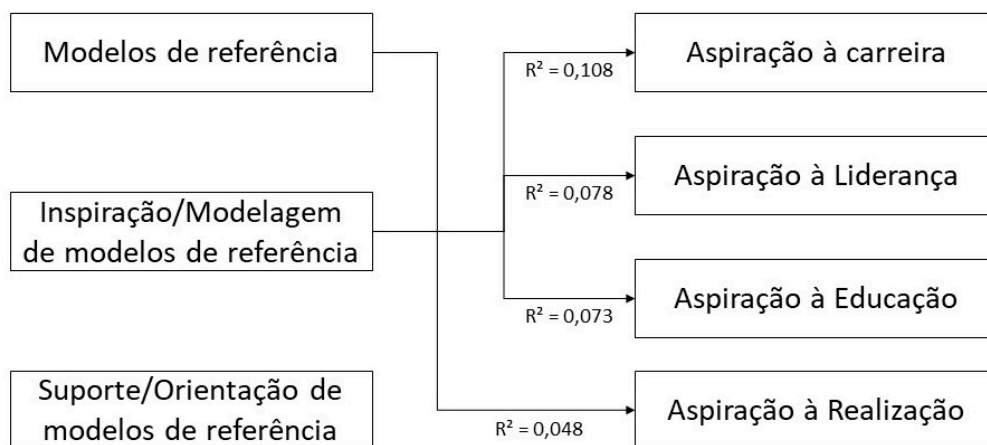
Variáveis predictoras das dimensões da aspiração à carreira de mulheres universitárias

Modelos de referência						Inspiração/Modelagem de modelos de referência				
	Coeficientes padronizados	t	Sig	R^2	DR^2	Coeficientes padronizados	t	Sig	R^2	DR^2
	Beta					Beta				
AC geral						0,329	5,053	0,000	0,108	0,104
AC lid						0,279	4,212	0,000	0,078	0,074
AC educ						0,271	4,078	0,000	0,073	0,069
AC realiz	0,220	3,268	0,001	0,048	0,044					

Nota. AC geral: Aspiração à carreira; AC lid: Aspiração à liderança; AC educ: Aspiração à educação; AC realiz: Aspiração à realização.

Figura 5

Relação entre dimensões da aspiração à carreira e dos modelos de referência de mulheres universitárias



5.4 Discussão

A partir das análises realizadas, observou-se que, embora os modelos de referência exerçam uma influência positiva sobre a aspiração à carreira das estudantes, o mesmo não foi observado sobre as atitudes relativas aos papéis de gênero, que não exerceram um impacto significativo. Esses resultados corroboram os achados de estudos anteriores, que apontaram a influência de modelos de referência sobre a aspiração à carreira de graduandas. Em uma pesquisa realizada com mulheres universitárias, Yeoward e Nauta (2021) observaram que a percepção de influência de modelos de referência foi um preditor positivo da sua aspiração à carreira. Além disso, os resultados demonstraram que tanto a dimensão de suporte e orientação, quanto de inspiração e modelagem, explicavam de forma individual a variância nos níveis de aspiração à carreira (Yeoward & Nauta, 2021).

Garcia (2009), por sua vez, notou uma associação positiva entre modelos de referência e a aspiração à carreira de homens e mulheres, sendo que os educadores foram o tipo de modelo a exercer maior influência tanto sobre a aspiração à liderança, quanto sobre a aspiração à educação. Do mesmo modo, estudos anteriores apontaram a influência positiva de modelos de referência sobre a aspiração pela liderança (Shrestha, 2022) e pela formação educacional continuada de estudantes (Hackett et al., 1989). Portanto, é possível observar como modelos de referência podem afetar as escolhas de carreira. Pessoas bem-sucedidas podem servir como exemplos concretos de realização profissional, o que pode inspirar e motivar as estudantes a explorar novas possibilidades de carreira, ao demonstrar que o sucesso é possível (Morgenroth et al., 2015).

Semelhante ao presente estudo, Idriyani et al. (2020) também observaram uma relação de predição estatisticamente significativa da dimensão de inspiração e modelagem sobre a aspiração à carreira, enquanto o mesmo não ocorreu com a dimensão de suporte e orientação. Uma explicação

para esses resultados é que o suporte e orientação recebidos pelos estudantes pode não ser suficiente para mitigar o impacto das condições socioeconômicas e o contexto trabalhista nos quais estão inseridos. É possível que mesmo recebendo suporte, as estudantes percebam que, dadas as limitações do mercado de trabalho, como a escassez de oportunidades para recém formados, é mais prudente almejar por empregos mais acessíveis, em vez de aspirar por cargos de liderança, reconhecimento e educação continuada (Idriyani et al., 2020; Reis & Diehl, 2017).

Além disso, o suporte recebido dos modelos de referência pode exercer um impacto significativo sobre outros fatores que não a aspiração à carreira. Estudos apontaram como o apoio social pode contribuir positivamente com o equilíbrio trabalho-família, satisfação com o trabalho, comprometimento organizacional e a adaptabilidade de carreira, por exemplo (Hou et al., 2019; Marcinkus et al., 2007; Zhang et al., 2020). Apesar de diferir do construto de apoio social, os modelos de referência podem ser fontes de apoio e de orientações valiosas, auxiliando as mulheres a enfrentarem os desafios e as incertezas que podem surgir durante o processo de tomada de decisão em suas carreiras (Nauta & Kokaly, 2001). Portanto, é possível que esses modelos ofereçam suporte emocional, conselhos práticos e informações relevantes que auxiliem na busca por um equilíbrio saudável entre trabalho e vida pessoal, na construção de relacionamentos satisfatórios no ambiente de trabalho e na adaptação a novos desafios e oportunidades de carreira.

De modo geral, os resultados sugerem que a inspiração e modelagem dos modelos de referência podem ser mais relevantes para as estudantes ao decidirem sobre o que gostariam de conquistar com suas carreiras. É possível que a influência da inspiração seja mais importante no desenvolvimento da aspiração à carreira, pois ao se espelharem em pessoas bem-sucedidas em suas profissões, as estudantes têm a oportunidade de identificar características e habilidades desejáveis, bem como traçar trajetórias de carreira e adotar estratégias similares em busca de sua própria

realização profissional (Coppell, 2020; Morgenroth et al., 2015). Especialmente no caso das mulheres, observar outras mulheres em posições de destaque e liderança pode desafiar estereótipos de gênero e encorajá-las a almejem por carreiras mais ambiciosas (Simon & Hoyt, 2012).

Em relação às atitudes relativas aos papéis de gênero, os resultados contradizem os achados de pesquisas anteriores, que já apontaram o impacto dessa variável sobre a aspiração à carreira de mulheres. O estudo de Nadeem e Khalid (2018), por exemplo, demonstrou uma associação positiva entre atitudes mais igualitárias e maiores níveis de aspiração à liderança e educação em uma amostra de estudantes universitárias. Além disso, seu estudo também apontou uma associação positiva entre atitudes igualitárias e escolhas de carreira não tradicionais para mulheres, o que demonstra como crenças relativas à igualdade entre os gêneros pode impactar as escolhas profissionais (Nadeem & Khalid, 2018).

Warner Colaner e Warner (2005) também demonstram uma associação forte entre atitudes relativas aos papéis de gênero e a aspiração à carreira de mulheres universitárias. Seus resultados apontaram uma correlação positiva entre crenças liberais e a intenção das mulheres de fazer pós-graduação. Além disso, essas crenças também impactaram positivamente sua aspiração por carreiras que deem um propósito na vida e que ofereçam oportunidades de atingir cargos de liderança (Warner Colaner & Warner, 2005).

Entretanto, ambos os resultados podem ser impactados por diferenças culturais, visto que enquanto o estudo de Nadeem e Khalid (2018) investigou uma amostra de estudantes paquistaneses, a pesquisa de Warner Colaner e Warner (2005) entrevistou um grupo de estudantes americanas evangélicas, matriculadas em universidades cristãs. Embora a América Latina também seja marcada por crenças tradicionais em relação à igualdade de gênero (Hermans et al., 2017), é possível que, para esses grupos em específico, as ideologias de gênero exerçam um impacto

significativo sobre os objetivos e escolhas profissionais das mulheres, devido à influência dos valores rígidos e patriarcais presentes em suas comunidades e tradições religiosas (Solati, 2017; Whitehead & Perry, 2019). Portanto, deve-se interpretar os resultados e conclusões dos estudos levando em conta o contexto no qual foram desenvolvidos.

Além disso, as pesquisas mencionadas utilizaram instrumentos diferentes do presente estudo (ATGRS) para medir as atitudes relativas aos papéis de gênero. Enquanto Nadeem e Khalid (2018) empregaram a Escala de Atitude Islâmica em Relação às Mulheres (*Islamic Attitude Towards Women Scale*; Khalid & Frieze, 2004), Warner Colaner e Warner (2005) utilizaram uma escala especificamente desenvolvida para medir as atitudes de cristãos evangélicos (Endicott, 2002). A comparação entre estudos com diferentes abordagens metodológicas deve ser feita com cautela, visto que instrumentos de medição são desenvolvidos com base em teorias, contextos e para populações específicas, o que pode gerar diferenças no construto, suas dimensões, escalas de resposta e estruturas de itens. Desse modo, é possível que as diferenças observadas entre os resultados das pesquisas analisadas com o presente estudo tenham sido causadas por essa variação nos instrumentos utilizados.

Os resultados do presente estudo também podem ter sido influenciados por mediadores que não foram investigados, como autoeficácia ou a saliência do papel de trabalhador. Estudos anteriores apontam que mulheres que valorizavam suas carreiras e tinham o âmbito profissional como central em suas vidas aspiravam pela educação continuada, por posições de liderança e reconhecimento em suas carreiras (Gregor & O'Brien, 2016; Kang & Kaur, 2020). Desse modo, é possível que para além de valorizar a uma divisão igualitária entre os gêneros nos mais diversos âmbitos, as mulheres também precisem atribuir uma alta importância ao trabalho em suas vidas para que suas aspirações à carreira sejam afetadas.

Além disso, as crenças relativas ao que é adequado para uma mulher também podem influenciar o quando ela se sente capaz de realizar determinadas tarefas e comportamentos relativos à carreira, o que corresponde à autoeficácia. Pesquisas anteriores indicaram uma relação positiva entre esses fatores para mulheres e homens adultos (Anjum et al., 2021; Chen et al., 2020). O mesmo foi observado por Buchanan e Selmon (2008), cujos resultados apontaram que atitudes mais igualitárias tendem a ser mais alinhadas com a realidade da maioria das mulheres, que participam da força de trabalho, o que, por sua vez, impactou de forma positiva sua autoeficácia. Em suma, atitudes positivas em relação à igualdade entre os gêneros na família, educação e carreira podem influenciar positivamente a confiança das mulheres para obterem sucesso nesses âmbitos. A autoeficácia, por sua vez, é um importante fator que exerce impacto sobre preferências, objetivos e comportamentos relativos à carreira, podendo afetar positivamente a aspiração à carreira (Lent et al., 1994).

Ademais, as participantes demonstraram se aproximar mais das atitudes igualitárias relativas aos papéis de gênero do que das atitudes tradicionais, o que está em consonância com estudos anteriores, que demonstram uma tendência de valorização da igualdade entre os gêneros com o passar dos anos (Helgeson, 2017; Nadeem & Khalid, 2018). Alguns autores sugerem que a igualdade de gênero tenha se tornado uma nova norma social, entretanto, as crenças na igualdade de direitos entre os gêneros seguem sendo acompanhadas por crenças que ligam mulheres à maternidade e ao cuidado, de modo que elas ainda são majoritariamente responsáveis pelo trabalho doméstico (Helgeson, 2017; Sánchez et al., 2021). Além disso, também é importante destacar que esse avanço nas atitudes não necessariamente foi acompanhado por mudanças comportamentais, sociais e culturais (Sánchez et al., 2021), o que pode restringir o impacto dessas crenças sobre as aspirações, interesses e objetivos profissionais das mulheres, visto que elas seguem sendo atingidas

por fatores contextuais como barreiras na carreira e falta de apoio (Watts et al., 2014). Desse modo, fica clara a necessidade do desenvolvimento contínuo de esforços em busca da igualdade de gênero no mercado de trabalho e nos demais âmbitos sociais.

5.5 Conclusão

O presente estudo teve como objetivo analisar o papel preditor das atitudes relativas aos papéis de gênero e da influência dos modelos de referência sobre a aspiração à carreira de mulheres universitárias. As análises realizadas demonstraram que apenas os modelos de referência, em especial a inspiração e modelagem oferecida por eles, foram preditores significativos da aspiração à carreira de mulheres universitárias. Esses achados indicam como admirar e se espelhar em pessoas bem-sucedidas profissionalmente pode ser benéfico para mulheres ao decidirem sobre o que gostariam de alcançar com suas carreiras. Além de oferecerem exemplos de trajetórias profissionais que parecem atrativas, esses modelos de referência podem expandir as opções de carreira das estudantes e inspirá-las a traçar objetivos mais ambiciosos, que envolvam liderança, educação e reconhecimento.

Nesse sentido, o presente estudo se destaca por contribuir para uma área ainda pouco desenvolvida na literatura, especialmente no contexto brasileiro. Como foi observado no Estudo 1, a maior parte das publicações acerca da aspiração à carreira de mulheres universitárias foram desenvolvidas nos Estados Unidos. Desse modo, o presente estudo responde à lacuna de pesquisas que abordem a realidade do desenvolvimento de carreira de mulheres brasileiras, e contribui para gerar evidências e criar de intervenções que levem em consideração os desafios específicos que tal grupo enfrenta.

Além disso, os resultados também possuem implicações práticas ao demonstrar a importância de fornecer modelos de referência às estudantes, para que os mesmos sirvam como fontes de inspiração e desenvolvam sua aspiração à carreira. Isso pode ser feito por meio iniciativas que promovam encontros pessoais, como em programas de mentoria, conferências ou painéis de discussão, nos quais as estudantes tenham contato com as trajetórias de carreira de pessoas bem-sucedidas em suas áreas. Do mesmo modo, os modelos de referência também podem ser apresentados através da exposição e divulgação das histórias de mulheres que alcançaram o sucesso profissional, durante as disciplinas ou eventos na graduação, por exemplo.

Entretanto, é necessário considerar algumas limitações desse estudo. A primeira delas é a utilização de um desenho de pesquisa transversal, no qual os dados foram medidos em um único momento. A realização de um estudo longitudinal poderia demonstrar de forma mais precisa a dinâmica nas relações entre as variáveis, além de revelar como elas perduram ao longo do tempo e permitir inferências mais robustas de causalidade (Wang et al., 2017). Outra limitação é o fato que a amostra não foi selecionada de forma aleatória, mas por conveniência, o que pode ter resultado em vieses de seleção. É possível que as mulheres que optaram por responder à pesquisa possuam características diferentes daquelas que optaram por não responder. Por exemplo, é possível que as participantes tenham um interesse particular ou opiniões mais fortes sobre o assunto, o que pode afetar a generalização dos resultados. Além disso, a amostra também poderia ter sido mais diversa em termos de interseccionalidade, visto que foi majoritariamente composta por mulheres brancas. Uma amostra mais variada quanto à marcadores sociais, como raça/etnia ou orientação sexual, por exemplo, poderia oferecer uma visão mais abrangente acerca do problema de pesquisa, além de proporcionar maior generalização dos resultados, visto que as experiências das mulheres podem

variar significativamente quando se considera as interações complexas entre diferentes dimensões identitárias.

Portanto, recomenda-se que pesquisas futuras adotem um desenho longitudinal para observar de forma mais precisa as mudanças na aspiração à carreira, modelos de referência e atitudes relativas aos papéis de gênero ao longo do tempo, bem como outras dinâmicas de relacionamento entre essas variáveis. Também é importante a utilização de métodos de amostragem aleatórios, de modo a minimizar vieses de seleção e permitir a generalização dos dados. Além disso, é recomendada a realização de estudos que se utilizem de métodos qualitativos, como entrevistas ou grupos focais, permitindo uma compreensão mais aprofundada de como os modelos de referência podem afetar as estudantes, bem como explorar as experiências individuais das mulheres em relação à sua aspiração à carreira. Desse modo, será possível avançar no desenvolvimento de políticas públicas e intervenções de carreira que promovam o empoderamento das mulheres em suas profissões e a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho.

6 Estudo 3

6.1 Objetivo geral

O Estudo 3 tem como objetivo analisar o impacto de um programa de mentoria sobre os níveis de aspiração à carreira de mulheres universitárias.

6.2 Método

6.2.1 Amostragem

A intervenção contou com a participação de 50 mulheres, com idade igual ou superior a 18 anos, estudantes de universidades públicas ou privadas, que foram selecionadas pela equipe organizadora

do programa de mentoria de acordo com os seguintes critérios de prioridade: diversidade étnico/racial, seguido por menor renda, que tenha estudado em escolas públicas, ou que sejam a primeira geração da sua família a participarem do ensino superior. O programa de mentoria não foi conduzido pela pesquisadora, mas sim por uma organização independente, sem fins lucrativos, de maneira a diminuir vieses. A amostragem foi definida com base na capacidade da equipe executora, permitindo a condução de um programa personalizado, assertivo e com atenção às demandas individuais das participantes.

6.2.2 Descrição do programa de mentoria

O programa de mentoria foi ofertado por uma organização independente e sem fins lucrativos, e teve como objetivos centrais facilitar a transição de mulheres, principalmente aquelas que pertencem a grupos minoritários, da universidade para o mercado de trabalho, de maneira a estimular a formação de futuras líderes. A equipe executora da intervenção considerou o modelo de Chanland e Murphy (2018), que propõe o impulsionamento de lideranças mais diversas nas organizações por meio da mentoria e da criação de redes de apoio que podem auxiliar na superação de barreiras na carreira. Considerando que mulheres de grupos minoritários possuem menos acessos às oportunidades e instrumentos necessários para sua ascensão de carreira, o programa buscou impulsionar seu desenvolvimento pessoal e profissional por meio da criação de uma relação de apoio, do incentivo ao autoconhecimento e da aquisição de habilidades socioemocionais voltadas para a inserção no mercado de trabalho. Desse modo, foi esperado um fortalecimento das redes de contatos profissionais das participantes, bem como o desenvolvimento de estratégias para um maior acesso a postos de alta hierarquia nas organizações.

O programa de mentoria foi conduzido inteiramente de forma *online*, sendo composto por cinco sessões em dupla, com duração de uma hora entre a mentora e mentorada, seis eventos *online* de mentoria coletiva com as mentoras e atendimentos ofertados pela equipe organizadora do programa, ao longo de seis meses. As duplas foram formadas pela equipe organizadora, de modo a garantir a compatibilidade entre as áreas de atuação das participantes. Antes de dar início aos encontros individuais, foram ofertados dois eventos de orientação sobre o funcionamento do programa de mentoria, um para o grupo de mentoras e outro para o grupo de mentoradas.

O agendamento e condução dos encontros foram de responsabilidade da dupla de mentoria, sendo que as organizadoras do programa ofereceram materiais de apoio para seu andamento. O primeiro encontro teve como objetivo promover o conhecimento e a empatia entre mentoras e mentoradas, bem como o alinhamento das expectativas. O segundo encontro foi uma oportunidade para que a mentora compartilhasse experiências e iniciasse uma discussão sobre possibilidades futuras de carreira. O terceiro encontro visou gerar reflexões sobre o programa até o momento, bem como desenvolvimento de atividades práticas para início da inserção no mercado de trabalho. O quarto encontro abordou a síndrome da impostora e retomou o desenvolvimento das atividades do encontro anterior. Já o quinto encontro teve como objetivo a preparação para processos seletivos e o encerramento do programa de mentoria.

Os encontros coletivos, por sua vez, foram mensais, com participação voluntária. Contemplaram temas relacionados à carreira como síndrome da impostora, desenvolvimento de redes profissionais, estratégias para utilização do *LinkedIn*, ou rodas de conversa com profissionais de destaque em suas áreas, que expuseram sua trajetória e desenvolvimento de carreira.

6.2.3 Instrumentos

O instrumento utilizado para medir os níveis de aspiração à carreira das participantes foi um Questionário Sociodemográfico (Anexo F) e a CAS-R (Anexo A; Gregor & O'Brien, 2016).

Aspiração à Carreira

A CAS-R possui três dimensões, relativas à aspiração à liderança, aspiração educacional e aspiração à realização. É composta por 24 itens com respostas que variam em uma escala *Likert* que vai de 0 (não é verdadeiro sobre mim) até 4 (totalmente verdadeiro sobre mim) e apresenta consistência interna entre 0,81 a 0,90 (Gregor & O'Brien, 2016). A escala foi traduzida para o português e validada por Silva (2021), com uma amostra de mulheres brasileiras com idade igual ou superior a 18 anos, com no mínimo um ano de experiência no mercado de trabalho e ensino médio completo. A consistência interna da dimensão de aspiração à liderança foi 0,91, de aspiração à educação foi 0,90, enquanto da dimensão de aspiração à realização foi de 0,81 (Silva, 2021). A CAS-R é composta por itens como “Espero tornar-me uma líder no meu campo de carreira” (aspiração à liderança), “Planejo alcançar o mais alto nível de educação na minha área” (aspiração à educação) e “Desejo que as minhas contribuições no trabalho sejam reconhecidas pelo meu empregador” (aspiração à realização).

Questionário Sociodemográfico

O Questionário Sociodemográfico tem como objetivo coletar informações a respeito da idade, etnia, estado civil, curso da graduação, trabalho atual, tempo de inserção no mercado de trabalho e renda mensal individual das participantes.

6.2.4 Procedimentos de coleta e análise de dados

A pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Uberlândia (CAAE: 59435822.5.0000.5152). Foi realizada uma coleta de dados longitudinal por meio da aplicação *online* de questionários, na qual as participantes responderam à pesquisa antes do início do programa de mentoria e após seu término, possibilitando a verificação das mudanças nos níveis de aspiração à carreira.

Foi enviado às participantes um formulário eletrônico via *email*, fornecido pelas organizadoras do programa de mentoria da referida instituição, contendo um convite para participar da pesquisa, e o TCLE (Anexo G), com a descrição detalhada dos objetivos da pesquisa e os possíveis riscos e benefícios na sua participação. As mulheres que optaram por participar da pesquisa e aceitaram o TCLE, foram encaminhadas para o preenchimento do Questionário Sociodemográfico e do instrumento de aspiração à carreira. Aquelas que não aceitaram participar da pesquisa foram encaminhadas para uma mensagem de agradecimento.

Foi utilizado o programa SPSS versão 20 para a realização da análise quantitativa dos dados. Foram realizados procedimentos estatísticos descritivos (percentual, média, desvio padrão e testes de normalidade) e inferenciais (Kruskal-Wallis e Wilcoxon Signed Rank) para verificar as alterações após a participação no programa.

6.3 Resultados

Apesar de o programa de mentoria contar com a participação de 50 duplas de mentorias, apenas a resposta de 36 mentoradas foi avaliada, uma vez que foram estas que responderam a ambas as coletas de dados, antes e depois da intervenção. Todas as mentoradas eram estudantes de cursos diversos de graduação, e tinham idade entre 20 e 46 anos ($M = 25,83$; $DP = 6,03$). Considerando

que a seleção para o programa deu prioridade para mulheres de grupos minoritários, é possível observar que a amostra é majoritariamente composta por mulheres pardas (47%) e com renda mensal individual de até um salário mínimo (69%). Além disso, a maior parte das participantes é solteira (94%), não tem filhos (94%), é estudante da área de Ciências Sociais Aplicadas (36%) e tem entre 0 e 5 anos de inserção no mercado de trabalho (81%).

Os cursos das estudantes foram agrupados a partir da classificação de grandes áreas do conhecimento proposta pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPQ). A Tabela 13 detalha os dados sociodemográficos da amostra.

Tabela 13

Características sociodemográficas das mentoradas (n=36)

Categoria	Resposta	n	%
Etnia	Branca	12	33%
	Preta	5	14%
	Parda	17	47%
	Amarela	1	3%
	Não declarar	1	3%
Estado civil	Solteira	34	94%
	Casada	2	6%
Filhos	Sim	2	6%
	Não	34	94%
Curso	Administração	1	3%
	Arquivologia	1	3%
	Biblioteconomia	1	3%
	Biologia	1	3%
	Biomedicina	1	3%
	Biotecnologia	1	3%
	Ciência Política	1	3%
	Ciências Contábeis	1	3%
	Ciências Econômicas	1	3%
	Comunicação Social	1	3%
	Design	1	3%
	Direito	5	14%

	Enfermagem	1	3%
	Engenharia de Produção	1	3%
	Engenharia Mecânica	1	3%
	Engenharia Química	1	3%
	Farmácia	1	3%
	Geografia	1	3%
	Letras	2	6%
	Matemática	1	3%
	Psicologia	4	11%
	Relações Internacionais	5	14%
	Relações Públicas	1	3%
	Sistemas para Internet	1	3%
Grande Área	Ciências Exatas e da Terra	3	8%
	Ciências Biológicas	1	3%
	Engenharias	3	8%
	Ciências da Saúde	3	8%
	Ciências Agrárias	0	0%
	Ciências Sociais Aplicadas	13	36%
	Ciências Humanas	10	28%
	Linguística, Letras e Artes	2	6%
	Multidisciplinar	1	3%
Anos de inserção no mercado de trabalho	Entre 0 e 5 anos	29	81%
	Entre 6 e 10 anos	4	11%
	Entre 11 e 15 anos	1	3%
	Entre 16 e 20 anos	0	0%
	21 anos ou mais	2	6%
Renda mensal individual	Até 01 salário mínimo	25	69%
	Até 03 salários mínimos	10	28%
	Até 05 salários mínimos	0	0%
	Até 08 salários mínimos	0	0%
	Superior a 08 salários mínimos	1	3%

Em relação às mentoras, sua idade variou entre 23 e 61 anos, sendo que 59% delas tinha entre 31 e 40 anos. A maior parte era branca (69%), casada (61%), sem filhos (54%), com pós graduação (81%), da área de Ciências Sociais Aplicadas (61%) e recebia renda mensal individual superior a

8 salários mínimos (61%). Além disso, a maioria das mentoras tinha entre 11 e 15 anos de inserção no mercado de trabalho (30%), ou 21 anos ou mais (30%).

Devido ao tamanho reduzido da amostra, e considerando que a aspiração à carreira tanto na primeira ($K-S(36) = 0,205, p < 0,001$; $S-W(36) = 0,869, p < 0,001$), quanto na segunda aplicação dos questionários ($K-S(36) = 0,187, p < 0,003$; $S-W(36) = 0,831, p < 0,000$) não apresentaram distribuição normal dos dados, foi realizado o teste de *Wilcoxon Signed Rank*. O objetivo era verificar o impacto do programa de mentoria sobre os níveis de aspiração à carreira das mulheres participantes. A Tabela 14 demonstra que não houve nenhum resultado estatisticamente significativo, e é possível observar uma diminuição não significativa ($z = -0,103, p = 0,918$; $r = -0,02$) nos níveis da aspiração à carreira das participantes, visto que os níveis foram maiores no pré-teste ($M = 3,51$; $DP = 0,47$) do que no pós-teste ($M = 3,49$; $DP = 0,56$).

Tabela 14

Diferença entre médias da aspiração à carreira antes e após a intervenção (n=36).

Aspiração à carreira (0-4)		T1	T2	Significância
Geral	Média	3,51	3,49	$p=0,918$
	DP	0,47	0,56	
Liderança	Média	3,18	3,17	$p=0,516$
	DP	0,78	0,94	
Educação	Média	3,69	3,64	$p=0,569$
	DP	0,48	0,63	
Realização	Média	3,67	3,68	$p=0,857$
	DP	0,37	0,38	

Nota. DP = Desvio-padrão; T1 = Primeira aplicação do questionário; T2 = Segunda aplicação do questionário.

Além disso, também foi realizado uma série de testes não paramétricos de Kruskal-Wallis, com o objetivo de verificar se havia diferenças nos níveis da aspiração à carreira e suas dimensões a depender da etnia, estado civil, renda mensal individual e o tempo de inserção das participantes no mercado de trabalho.

Em relação às diferentes etnias das participantes (brancas, pardas, pretas, amarelas, indígenas e que preferiram não declarar), o teste de Kruskal-Wallis demonstrou que não houve diferenças significativas entre os níveis de aspiração à carreira na primeira ($H(4) = 2,603, p = 0,626$) e na segunda aplicação dos questionários ($H(4) = 2,899, p = 0,575$).

Também foi analisada a existência de diferenças na aspiração à carreira entre mulheres a depender da sua renda mensal individual (até 01 salário mínimo, de 01 até 03 salários mínimos, de 03 até 05 salários mínimos, de 05 até 08 salários mínimos e superior a 08 salários mínimos). Os resultados do teste de Kruskal-Wallis demonstraram que não havia diferenças significativas entre os níveis de aspiração à carreira na primeira ($H(2) = 0,419, p = 0,811$) e na segunda aplicação dos questionários ($H(2) = 1,979, p = 0,372$).

Também foi verificado o quanto mulheres com diferentes tempos de inserção no mercado de trabalho (entre 0 e 5 anos, entre 6 e 10 anos, entre 11 e 15 anos, entre 16 e 20 anos, 21 anos ou mais) divergiam nos níveis de aspiração à carreira. Resultados do teste de Kruskal-Wallis apontaram que não havia diferenças entre os níveis de aspiração à carreira na primeira ($H(3) = 0,668, p = 0,881$) e na segunda aplicação dos questionários ($H(3) = 3,595, p = 0,309$).

6.4 Discussão

A partir das análises realizadas foi possível avaliar o impacto de um programa de mentoria sobre a aspiração à carreira de mulheres universitárias. Ao contrário do que era esperado, apresentar as universitárias a mulheres mais experientes, com longas trajetórias profissionais e que ocupavam cargos de gestão não foi suficiente para impactar sua aspiração. Houve uma pequena diminuição, porém não significativa, na média geral da aspiração à carreira das participantes após a intervenção, que também foi observada em duas das três dimensões da CAS-R (liderança e educação). Apesar

de não significativa, a diminuição de média vai na contramão de pesquisas anteriores como a de Cziraki et al. (2018) e DiRenzo et al. (2013). Enquanto Cziraki et al. (2018) encontraram suporte para um modelo no qual a autoeficácia para liderar mediava a relação entre a mentoria e a aspiração à liderança de profissionais da enfermagem, DiRenzo et al. (2013) observaram que a autoeficácia geral e de carreira mediavam a relação entre a qualidade da relação de mentoria e aspiração à carreira de estudantes.

Embora poucas pesquisas tenham examinado a relação entre mentoria e aspiração à carreira, atualmente há uma vasta literatura que aponta os benefícios desse tipo de intervenção. A presença de mentores se mostra especialmente importante para mulheres, como aponta Tharanou (2005), visto que em seu estudo o suporte oferecido pelo mentor auxiliou mais no avanço de carreira das mulheres do que dos homens. Outra pesquisa com mulheres em cargos de liderança também apontou que a presença de mentores formais ou informais foi um elemento crítico na sua ascensão profissional, como fonte de apoio psicossocial e instrumental, que permitiu que as mesmas superassem os obstáculos encontrados em sua trajetória (Liang et al., 2018). Além disso, a mentoria pode ser benéfica para mulheres por ser uma fonte significativa de capital social, ao viabilizar que as mesmas participem de redes de contatos profissionais, o que pode levar à maior atribuição de tarefas importantes pelos superiores e promoções no trabalho (Choi, 2019).

Considerando a ausência de resultados significativos, é pertinente que o desenho da intervenção seja explorado. O programa de mentoria em questão não foi planejado com o objetivo específico de aumentar a aspiração à carreira das participantes, visto que os encontros eram compostos por atividades majoritariamente voltadas para o compartilhamento de experiências entre a dupla e desenvolvimento da empregabilidade das mentoradas. Desse modo, é possível que a intervenção tenha impactado de forma positiva outros aspectos do desenvolvimento de carreira além da variável

proposta pelo presente estudo, como autoeficácia e exploração de carreira, como já foi demonstrado por outras pesquisas que avaliam a eficácia de programas de mentoria (Hamilton et al., 2019).

É possível que o contato com modelos de referência não seja suficiente para gerar alterações significativas na aspiração à carreira, ou até mesmo que tal contato contribua para outras dinâmicas profissionais. Ao entrar em contato com as mentoras, além de terem exemplos de sucesso, as estudantes também tiveram maior conhecimento acerca das barreiras de carreira envolvidas na sua progressão, e essa compreensão mais realista pode ter atuado como inibidor da aspiração à carreira. Entretanto, também cabe questionar qual seria o impacto de um programa de mentoria composto por atividades voltadas especificamente para o desenvolvimento de lideranças.

Ademais, apesar de a equipe organizadora do programa oferecer os recursos para seu andamento, como materiais de apoio, treinamento para mentoras e atendimentos individuais às participantes quando necessário, a intervenção não contou com o controle da qualidade da relação de mentoria. A relação estabelecida entre diáde é um importante fator a ser considerado ao avaliar o sucesso de programas de mentoria (Allen et al., 2006), e pode ser afetada por elementos como duração, frequência e consistência do contato, a conexão e o tipo de abordagem adotado pelo mentor (Deutsch & Spencer, 2009).

A afinidade mútua, atração e identificação entre mentores e mentoradas quanto a atitudes, valores, crenças e personalidade também são muito importantes, e devem ser elementos levados em conta para definir o pareamento entre as duplas (Allen et al., 2006; Eby et al., 2013). Considerando que o pareamento da mentoria foi realizado tendo como prioridade a combinação entre mentoras e mentoradas de áreas profissionais semelhantes, e não a combinação entre características pessoais, pode ser que esses fatores também tenham afetado os resultados encontrados pelo presente estudo.

Também é importante destacar que a qualidade da relação pode desempenhar um papel especialmente significativo para populações de grupos minoritários (Eby et al., 2008; DiRenzo et al., 2013), como é o caso da amostra analisada, que é predominantemente composta por mulheres não brancas e com renda individual mensal de até um salário mínimo. Portanto, a formação das díades de mentoria também poderia ter levado em conta o pareamento de duplas pela sua origem étnico-racial, visto que mentoradas de grupos minoritários podem extrair mais benefícios da relação com mentoras que se pareçam com elas, pois podem se tornar exemplos de que o sucesso é possível mesmo para estes grupos (Albright et al., 2017). Desse modo, os resultados do presente estudo demonstram a necessidade de considerar cuidadosamente as identidades, contextos e as experiências específicas das mulheres ao implementar esse tipo de intervenção.

Considerando que pessoas de grupos minoritários podem perceber mais barreiras, e tem acesso a suporte, recursos e oportunidades diferentes daqueles de origens mais privilegiadas (Clark & Bower, 2016; Turner et al., 2019), essas dinâmicas sociais podem ter influenciado o impacto do programa de mentoria sobre as participantes. Pesquisas apontam resultados variados quanto ao impacto da raça/etnia (Fouad & Kantamneni, 2021) e de baixas condições socioeconômicas (Juntunen et al., 2021) sobre a aspiração à carreira, de modo que não é possível afirmar que os resultados do presente estudo tenham sido causados por uma falta de intenção dessas mulheres de avançar em suas profissões. Contudo, o trabalho pode ter um significado primordial como fonte de sobrevivência para elas, em detrimento de uma busca pelas suas verdadeiras aspirações (Clark et al., 2016). Ademais, essas minorias seguem como os grupos mais propensos a ocupar trabalhos precários, de menor remuneração e qualificação (Fouad & Kantamneni, 2021; Juntunen et al., 2021), o que destaca ainda mais a necessidade de iniciativas direcionadas para a redução de desigualdades estruturais.

Outro fator relativo ao desenho da intervenção a ser considerado é a periodicidade dos encontros. Embora o programa de mentoria tenha uma duração de seis meses, o fato de os encontros ocorrerem apenas uma vez por mês pode ter influenciado os resultados, visto que a frequência e regularidade no contato é um importante fator no estabelecimento de confiança e compreensão mútua (Deutsch & Spencer, 2009; DiRenzo et al., 2010). Especialmente em mentorias *online*, a frequência do contato demonstrou um impacto positivo sobre os resultados alcançados, como autoeficácia geral e para realização de tarefas, autoeficácia para tomada de decisão e satisfação com a mentoria (Ayoobzadeh, 2019; DiRenzo et al., 2010). Além disso, também há evidências de que um maior contato com o mentor está associado ao desenvolvimento de carreira, oferta de apoio psicossocial e aumento da satisfação dos mentorados (De Janasz & Godshalk, 2013). Portanto, é recomendado que os programas de mentoria sejam desenvolvidos com encontros mais frequentes, e incentivem as díades a estabelecerem contato além dos encontros formais, de modo a aproveitar as oportunidades de comunicação síncrona e assíncrona oferecidas pelo acesso à internet.

Fatores relativos a diferenças individuais também podem ter influenciado a falta de impacto na aspiração à carreira das participantes. Em uma pesquisa realizada por Godshalk e Sosik (2003), foi observado que similaridades na díade de mentoria quanto à sua orientação para objetivos de aprendizagem estavam positivamente associadas à maiores níveis de aspiração à carreira dos mentorados. Essa característica também foi incluída como uma variável chave em modelo proposto por Kim e Kim (2007) para o desenvolvimento de lideranças através da mentoria formal. Desse modo, em pesquisas futuras, o pareamento entre mentoras e mentoradas pode ser feito com base no quanto ambas estão comprometidas com o próprio aprendizado, tendo em mente a transferência de conhecimentos e habilidades relativos à liderança.

Outra possível explicação para os resultados observados pode ser o fato de as mentoradas serem universitárias. Embora a literatura tenha explorado de forma consistente os efeitos da mentoria formal para trabalhadores, principalmente em contextos organizacionais, as pesquisas ainda são escassas quanto ao seu impacto sobre estudantes universitários (Gershenfeld, 2014; Hamilton et al., 2019). É possível que a principal preocupação de mulheres em estágios iniciais da carreira esteja na sua empregabilidade e colocação profissional através de estágios ou do primeiro emprego. Desse modo, o foco das mentoradas pode ter se voltado para um planejamento de carreira de curto prazo durante a intervenção, focado na transição da universidade para o mercado de trabalho. Portanto, pode ser que a intenção de progredir hierarquicamente ou o planejamento para educação continuada se intensifique com o passar do tempo, à medida que essas mulheres adquirem experiência.

É importante considerar que o fato de a aspiração à carreira ter sido medida unicamente em dois momentos, no início e imediatamente após o término do programa de mentoria, pode ter afetado os resultados. Realizar medições adicionais em momentos posteriores, após 3 ou 6 meses, poderia fornecer uma visão mais abrangente e significativa dos efeitos da intervenção sobre as participantes. Desse modo, seria possível avaliar como os impactos da mentoria se manifestam e se sustentam a longo prazo, além de permitir que as mentoradas tenham tempo suficiente para processar a experiência e realizar mudanças concretas em suas aspirações e planos profissionais. Portanto, é recomendado que futuras pesquisas considerem a realização de avaliações mais tardias para obter uma compreensão mais abrangente dos resultados da mentoria. Além disso, realizar avaliações periódicas durante o andamento do programa também pode ser efetivo para identificar possíveis problemas e pontos de melhoria no desenho da intervenção (Deutsch & Spencer, 2009).

Também é necessário se atentar aos desafios inerentes ao desenvolvimento de intervenções que buscam impulsionar a igualdade de gênero no mercado de trabalho. A meta-análise realizada por Allen et al. (2004) demonstrou que embora programas de mentoria possam levar à resultados positivos subjetivos, como aumento na satisfação com a carreira, quanto objetivos, como maior remuneração e promoções, o tamanho de efeito de tais benefícios é pequeno, e os resultados mudam a depender do tipo de mentoria oferecido. Já a revisão conduzida por Gershenfeld (2014), que avaliou especificamente programas de mentoria voltados para estudantes da graduação, destaca como esse campo ainda deve ser desenvolvido, dadas as restrições teórico-metodológicas de grande parte dos estudos, o que limita as evidências obtidas acerca da sua efetividade.

Outra questão relevante é o fato de que as pesquisas sobre mentoria são majoritariamente desenvolvidas no Norte Global, especialmente nos Estados Unidos (Pollard & Kumar, 2021). Isso faz com que grande parte do conhecimento acerca do desenho dessas intervenções seja originado em contextos específicos, com sua própria realidade e desafios, de modo que é necessário cautela ao aplicá-las diretamente em outras localidades, como é o caso do contexto brasileiro. Portanto, é primordial reconhecer a necessidade de adaptar os desenhos e a implementação de programas de mentoria, para que sejam capazes de atender às particularidades do Brasil, considerando as características culturais, sociais e econômicas específicas dessa região, a fim de desenvolver abordagens de mentoria que sejam contextualmente relevantes e eficazes.

Além disso, o planejamento de intervenções também deve articular transformações à nível micro, meso e macro, visto que esperar mudanças individuais por parte das mulheres, como aumento da sua empregabilidade ou da aspiração à carreira não é suficiente para alterar o contexto de discriminação existente no mundo do trabalho (Ryan, 2022). Portanto, além de programas de mentoria que busquem alavancar a aspiração à carreira e a empregabilidade de mulheres, também

são necessárias intervenções focadas em homens e nos demais membros da sociedade, além de mudanças na legislação, de modo a criar um ambiente propício para a inclusão das mulheres (Guthridge et al., 2022).

6.5 Conclusão

O presente estudo analisou o impacto de um programa de mentoria sobre a aspiração à carreira de mulheres universitárias. Embora os resultados não tenham sido estatisticamente significativos, eles oferecem indícios sobre o modelo teórico aqui proposto. Ao contrário do que era esperado, a mentoria com modelos de referência, aqui representados por mulheres experientes que alcançaram sucesso profissional, não foi suficiente para promover a aspiração à carreira de estudantes universitárias. É possível que a intervenção tenha gerado benefícios que não foram mensurados, como o aumento da empregabilidade e o desenvolvimento de uma rede de contatos das participantes, ou até mesmo que os impactos precisem de um maior intervalo de tempo para serem verificados.

O presente estudo se destaca por contribuir para um campo pouco explorado, visto que grande parte das pesquisas abordam a mentoria para mulheres norte-americanas, revelando uma lacuna acerca das investigações sobre a mentoria para mulheres de outras localidades, como é o caso da América Latina, além daquelas pertencentes a grupos minoritários (Banerjee-Batist et al., 2019). Este estudo também possibilita uma aproximação entre prática e academia. Apesar da popularização de intervenções como programas de mentoria em organizações, a avaliação sistemática da efetividade dessas intervenções ainda é uma prática pouco comum. Ademais, os resultados chamam atenção para potenciais desafios no desenvolvimento de intervenções de

carreira, podendo embasar caminhos a serem explorados no desenho de programas de mentoria voltados para a promoção da aspiração à carreira de mulheres.

Entretanto, algumas limitações devem ser abordadas. Devido a restrições de tempo e recursos da organização responsável pela intervenção, a mentoria contou com um pequeno número de participantes, o que dificulta a generalização dos resultados. Os resultados também podem ter sido influenciados por vieses de seleção, visto que amostra não foi selecionada de forma aleatória, mas sim com base na candidatura de estudantes universitárias interessadas no programa de mentoria. Além disso, os resultados não foram comparados com um grupo controle e a utilização do mesmo instrumento no pré e pós teste pode ter levado à aprendizagem do mesmo, o que pode ter influenciado as respostas.

Apesar das limitações, o presente estudo pode fornecer direcionamentos para pesquisas futuras. Além de incluir amostras maiores, recomenda-se a comparação dos resultados com um grupo controle, que não tenha passado pela intervenção. Também seria pertinente observar se os resultados perduraram ao longo do tempo, ao adicionar novas coletas de dados a médio e longo prazo após o fim do programa de mentoria, o que permitiria ter maior clareza acerca da estabilidade dos resultados. Recomenda-se, ainda, que futuras intervenções com objetivo de impactar a aspiração à carreira de mulheres sejam compostas por atividades explicitamente voltadas para o desenvolvimento de lideranças e incentivos à educação continuada e à realização profissional. A articulação de futuras intervenções com outras estratégias que também atinjam os níveis meso e macro, como recomendado por Guthridge et al. (2022), também é necessária, visto que apenas a modificação das atitudes das mulheres diante das próprias carreiras não é suficiente diante de todo um contexto marcado pela desigualdade de gênero.

7 Considerações finais da dissertação

A presente dissertação teve como objetivo geral investigar, através de diferentes estratégias metodológicas, como impactar a aspiração à carreira de mulheres, o que foi realizado através de três estudos. A revisão sistemática de literatura realizada no Estudo 1 permitiu um maior aprofundamento do estado da arte das pesquisas acerca da aspiração à carreira de mulheres universitárias, bem como o mapeamento dos seus modelos teóricos e empíricos e das medidas utilizadas. Além disso, foi possível apontar as lacunas na literatura e realizar recomendações para pesquisas futuras, principalmente no que concerne à escassez de estudos brasileiros e latino-americanos acerca do tema.

Desse modo, foi realizado o Estudo 2, que analisou o papel preditor de variáveis individuais e contextuais, em específico atitudes relativas à papéis de gênero e da influência de modelos de referência, sobre a aspiração à carreira em uma amostra de estudantes universitárias brasileiras. Os resultados obtidos indicaram o impacto significativo dos modelos de referência sobre a aspiração à carreira, o que foi posteriormente analisado de por meio de uma intervenção de carreira.

O Estudo 3, por fim, teve como objetivo analisar o impacto de um programa de mentoria sobre a aspiração à carreira de estudantes universitárias, com a intenção de avaliar de forma prática de que modo as mentoras, como modelos de referência, poderiam influenciar a aspiração à liderança, à educação e à realização das estudantes mentoradas. Embora os resultados não tenham sido significativos, o Estudo 3 ofereceu indícios para o desenvolvimento de intervenções futuras voltadas para o desenvolvimento de carreira de mulheres, especificamente aqueles que busquem promover sua aspiração.

Assim, é possível observar a complementariedade entre os três estudos, por meio do fornecimento de uma base teórica para pesquisas futuras, evidências empíricas que proporcionam

um maior entendimento sobre o fenômeno, e a exploração prática do potencial de intervenções para promover a aspiração de estudantes universitárias. Juntos, esses estudos contribuíram para o avanço do conhecimento sobre a aspiração à carreira das mulheres, bem como dos fatores individuais e contextuais que impactam esse fenômeno, e forneceram bases sólidas para o desenvolvimento de estratégias e intervenções mais eficazes.

No entanto, é importante considerar que a dissertação possui algumas limitações, como a utilização de questionários de autorrelato para mensuração das variáveis nos Estudos 2 e 3, o que pode sujeitar os dados a vieses de resposta, como o viés de método comum ou de desejabilidade social. Além disso, os três estudos não analisaram o semestre da graduação em que as estudantes se encontravam. É possível que a maturidade profissional e educacional das mulheres varie a depender se elas se encontram no início ou no final do curso, o que pode influenciar sua aspiração à carreira. Futuras pesquisas podem se beneficiar do uso de métodos mistos para coleta de dados, que envolvam, além dos questionários, entrevistas e observações, por exemplo. Do mesmo modo, recomenda-se que estudos futuros considerem o semestre em que as estudantes estão matriculadas como uma variável de interesse. Assim, com o avanço contínuo da área, será possível compreender de forma mais profunda os fatores que afetam as carreiras das mulheres, além de incentivá-las a explorar seu potencial e promover uma maior equidade de gênero no mercado de trabalho.

8 Referências

As referências marcadas com um asterisco indicam os estudos incluídos na revisão de literatura

Abalkhail, J. M. (2020). Women managing women: Hierarchical relationships and career impact. *Career Development International*, 25(4), 389-413. <https://doi.org/10.1108/CDI-01-2019-0020>

- Al-Bahrani, M. A., Allawati, S. M., Abu Shindi, Y. A., & Bakkar, B. S. (2020). Career aspiration and related contextual variables. *International Journal of Adolescence and Youth*, 25(1), 703-711. <https://doi.org/10.1080/02673843.2020.1730201>
- Albright, J. N., Hurd, N. M., & Hussain, S. B. (2017). Applying a social justice lens to youth mentoring: A review of the literature and recommendations for practice. *American Journal of Community Psychology*, 59(3-4), 363-381. <https://doi.org/10.1002/ajcp.12143>
- Allen, T. D., Eby, L. T., & Lentz, E. (2006). Mentorship behaviors and mentorship quality associated with formal mentoring programs: Closing the gap between research and practice. *Journal of Applied Psychology*, 91(3), 567-578. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.91.3.567>
- Allen, T. D., Eby, L. T., Poteet, M. L., Lentz, E., & Lima, L. (2004). Career benefits associated with mentoring for protégés: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 89(1), 127-136. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.1.127>
- Andrade, C. (2016). Adaptation and factorial validation of the attitudes toward gender roles scale. *Paidéia*, 26(63), 7-14. <https://doi.org/10.1590/1982-43272663201602>
- Anglin, A. H., Kincaid, P. A., Short, J. C., & Allen, D. G. (2022). Role theory perspectives: Past, present, and future applications of role theories in management research. *Journal of Management*, 48(6), 1469-1502. <https://doi.org/10.1177/01492063221081442>
- Anjum, A., Kamran, F., & Masood, A. (2021). Self-efficacy and gender role liberalism in young adults: An exploration of relationship and predictors. *Journal of Behavioural Sciences*, 31(1), 223-247. <https://www.prdb.pk/article/self-efficacy-and-gender-role-liberalism-in-young-adults-an-8416>

- Asgari, S., Dasgupta, N., & Cote, N. G. (2010). When does contact with successful ingroup members change self-stereotypes? *Social Psychology*, 41(3), 203-211. <https://doi.org/10.1027/1864-9335/a000028>
- Ashby, J. S., & Schoon, I. (2010). Career success: The role of teenage career aspirations, ambition value and gender in predicting adult social status and earnings. *Journal of Vocational Behavior*, 77(3), 350-360. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.06.006>
- Ashford, S. J., & DeRue, D. S. (2012). Developing as a leader: The power of mindful engagement. *Organizational Dynamics*, 41(2), 146-154. <http://dx.doi.org/10.1016/j.orgdyn.2012.01.008>
- Ayoobzadeh, M. (2019). The impact of frequency of contact on protégé mentoring outcomes: The moderating effects of protégé general self-efficacy and face-to-face interaction. *Human Resource Development International*, 22(4), 385-404. <https://doi.org/10.1080/13678868.2019.1615309>
- Babbie, E. R. (2020). *The practice of social research* (15th ed.). Cengage Learning.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Bandura, A. (1978). The self-system in reciprocal determinism. *American Psychologist*, 33(4), 344-358. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.33.4.344>
- Banerjee-Batist, R., Reio Jr, T. G., & Rocco, T. S. (2019). Mentoring functions and outcomes: An integrative literature review of sociocultural factors and individual differences. *Human Resource Development Review*, 18(1), 114-162. <https://doi.org/10.1177/1534484318810267>

- Barbosa, V. N. M., & Moura, J. F. (2021). Intersecções entre gênero, raça e pobreza na vida de mulheres no nordeste do Brasil [Intersections between gender, race and poverty in women in the northeast of Brazil]. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 21(4), 1478-1499. <https://doi.org/10.12957/epp.2021.64031>
- Baroudi, S. E., Khapova, S. N., Fleisher, C., & Jansen, P. G. (2018). How do career aspirations benefit organizations? The mediating roles of the proactive and relational aspects of contemporary work. *Frontiers in Psychology*, 9, 2150. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02150>
- Barros, S. C. D. V., & Mourão, L. (2018). Panorama da participação feminina na educação superior, no mercado de trabalho e na sociedade [Women, higher education, labor market and society: An overview]. *Psicologia & Sociedade*, 30, e174090. <https://doi.org/10.1590/1807-0310/2018v30174090>
- *Beier, M. E., Kim, M. H., Saterbak, A., Leautaud, V., Bishnoi, S., & Gilberto, J. M. (2019). The effect of authentic project-based learning on attitudes and career aspirations in STEM. *Journal of Research in Science Teaching*, 56(1), 3-23. <https://doi.org/10.1002/tea.21465>
- Benavent, X., de Ves, E., Forte, A., Botella-Mascarell, C., López-Iñesta, E., Rueda, S., Roger, S.; Perez, J.; Portalés, C.; Dura, E.; Garcia-Costa, D.; Marzal, P. (2020). Girls4STEM: Gender diversity in STEM for a sustainable future. *Sustainability*, 12(15), 6051. <https://doi.org/10.3390/su12156051>
- Berger, N., Holmes, K., Gore, J. M., & Archer, J. (2020). Charting career aspirations: A latent class mixture model of aspiration trajectories in childhood and adolescence. *The Australian Educational Researcher*, 47(4), 651-678. <https://doi.org/10.1007/s13384-019-00363-x>

- Bimrose, J. (2019). Guidance for girls and women. In J. A. Athanasou & R. Van Esbroeck (Eds.), *International handbook of career guidance* (pp. 385-412). Springer Science and Business.
https://doi.org/10.1007/978-3-030-25153-6_18
- *Booth, C. S., & Myers, J. E. (2011). Differences in career and life planning between African American and Caucasian undergraduate women. *Journal of Multicultural Counseling and Development*, 39(1), 14-23. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1912.2011.tb00136.x>
- Bosma, N., Hessels, J., Schutjens, V., Van Praag, M., & Verheul, I. (2012). Entrepreneurship and role models. *Journal of Economic Psychology*, 33(2), 410-424.
<https://doi.org/10.1016/j.joep.2011.03.004>
- *Bradley-Geist, J. C., Rivera, I. & Geringer, S. D. (2015). The collateral damage of ambient sexism: Observing sexism impacts bystander self-esteem and career aspirations. *Sex Roles*, 73, 29–42. <https://doi.org/10.1007/s11199-015-0512-y>
- Buchanan, T., & Selmon, N. (2008). Race and gender differences in self-efficacy: Assessing the role of gender role attitudes and family background. *Sex Roles*, 58, 822-836.
<https://doi.org/10.1007/s11199-008-9389-3>
- Carter, J. W., & Youssef-Morgan, C. M. (2019). The positive psychology of mentoring: A longitudinal analysis of psychological capital development and performance in a formal mentoring program. *Human Resource Development Quarterly*, 30(3), 383-405.
<https://doi.org/10.1002/hrdq.21348>
- *Castro, S. M., & Armitage-Chan, E. (2016). Career aspiration in UK veterinary students: The influences of gender, self-esteem and year of study. *The Veterinary Record*, 179(16), 408.
<https://doi.org/10.1136/vr.103812>

- Catalyst. (2021). *Women in the workforce – global: Quick take*.
<https://www.catalyst.org/research/women-in-the-workforce-global/>
- Catalyst. (2022). *Women in management (Quick take)*. <https://www.catalyst.org/research/women-in-management/>
- Chanland, D. E., & Murphy, W. M. (2018). Propelling diverse leaders to the top: A developmental network approach. *Human Resource Management*, 57(1), 111-126.
<https://doi.org/10.1002/hrm.21842>
- Chen, H., Peng, X., Xu, X., & Yin, Y. (2020). The effect of gender role attitudes on the self-efficacy of the older adults: Based on data from the third wave Survey of Chinese Women's social status. *Asia Pacific Journal of Social Work and Development*, 30(4), 273-287.
<https://doi.org/10.1080/02185385.2020.1744478>
- Cheng, S., & Yuen, M. (2012). Education and career aspirations among chinese high school students: Validation of the career aspiration scale. *Asia-Pacific Education Researcher*, 21(2), 394-401. <https://ejournals.ph/article.php?id=4425>
- Choi, S. (2019). Breaking through the glass ceiling: Social capital matters for women's career success? *International Public Management Journal*, 22(2), 295-320.
<https://doi.org/10.1080/10967494.2018.1425225>
- Cintra, P. R., da Silva, M. D. P., & Furnival, A. C. (2020). Uso do inglês como estratégia de internacionalização da produção científica em Ciências Sociais Aplicadas: Estudo de caso na SciELO Brasil. *Em Questão*, 16(1), 17-41. <https://doi.org/10.19132/1808-5245261.17-41>

- Clark, M. E., & Bower, J. D. (2016). Career experiences of women with major financial barriers. *The Career Development Quarterly*, 64(4), 373-386. <https://doi.org/10.1002/cdq.12072>
- Clark, L. A., & Watson, D. (2019). Constructing validity: New developments in creating objective measuring instruments. *Psychological Assessment*, 31(12), 1412. <https://doi.org/10.1037/pas0000626>
- Clements, A. J., & Kamau, C. (2018). Understanding students' motivation towards proactive career behaviours through goal-setting theory and the job demands–resources model. *Studies in Higher Education*, 43(12), 2279-2293. <https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1326022>
- *Clinkinbeard, S. S., Solomon, S. J., & Rief, R. M. (2020). Who dreams of badges? Gendered self-concept and policing career aspirations. *Feminist Criminology*, 15(5), 567-592. <https://doi.org/10.1177/1557085120937799>
- *Colaner, C. W., Giles, S. M. (2008). The baby blanket or the briefcase: The impact of evangelical gender role ideologies on career and mothering aspirations of female evangelical college students. *Sex Roles*, 58, 526–534. <https://doi.org/10.1007/s11199-007-9352-8>
- Constantin, A., & Voicu, M. (2015). Attitudes towards gender roles in cross-cultural surveys: Content validity and cross-cultural measurement invariance. *Social Indicators Research*, 123(3), 733-751. <https://doi.org/10.1007/s11205-014-0758-8>
- Coppell, R. (2020). Revisiting the concept of the anti-role-model for social learning theory in UK education. *Research Ideas and Outcomes*, 6, e60683. <https://doi.org/10.3897/rio.6.e60683>
- *Correll, S. J. (2004). Constraints into preferences: Gender, status, and emerging career aspirations. *American Sociological Review*, 69(1), 93-113. <https://doi.org/10.1177/000312240406900106>

- Corrigall, E. A., & Konrad, A. M. (2007). Gender role attitudes and careers: A longitudinal study. *Sex roles*, 56(11), 847-855. <https://doi.org/10.1007/s11199-007-9242-0>
- Cotrim, L. R., Teixeira, M., & Proni, M. W. (2020). Desigualdade de gênero no mercado de trabalho formal no Brasil. *Texto para Discussão*, 383. Instituto de Economia, UNICAMP. <https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/artigos/TD/TD383.pdf>
- Cross, M., Lee, S., Bridgman, H., Thapa, D. K., Cleary, M., & Kornhaber, R. (2019). Benefits, barriers and enablers of mentoring female health academics: an integrative review. *PLoS One*, 14(4), e0215319. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0215319>
- *Cundiff, J. L., Vescio, T. K., Loken, E., & Lo, L. (2013). Do gender–science stereotypes predict science identification and science career aspirations among undergraduate science majors? *Social Psychology of Education*, 16(4), 541–554. <https://doi.org/10.1007/s11218-013-9232-8>
- Cziraki, K., Read, E., Laschinger, H. K. S., & Wong, C. (2018). Nurses' leadership self-efficacy, motivation, and career aspirations. *Leadership in Health Services*, 31(1), 47-61. <https://doi.org/10.1108/LHS-02-2017-0003>
- *Danziger, N., & Eden, Y. (2007). Gender-related differences in the occupational aspirations and career-style preferences of accounting students: A cross-sectional comparison between academic school years. *Career Development International*, 12(2), 129-149. <https://doi.org/10.1108/13620430710733622>
- *Dasgupta, N., Scircle, M. M., & Hunsinger, M. (2015). Female peers in small work groups enhance women's motivation, verbal participation, and career aspirations in engineering. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 112(16), 4988–4993. <https://doi.org/10.1073/pnas.1422822112>

- De Janasz, S. C., & Godshalk, V. M. (2013). The role of e-mentoring in protégés' learning and satisfaction. *Group & Organization Management*, 38(6), 743-774.
<https://doi.org/10.1177/1059601113511296>
- Debnath, M., & Singh, A. K. (2020). Occupational aspiration and academic achievement: A comparative study on higher secondary school students in relation to their gender. *Mukt Shabd Journal*, 9(6), 97-103. <http://shabdbooks.com/gallery/10-june2020.pdf>
- Deemer, E. D., Lin, C., & Soto, C. (2016). Stereotype threat and women's science motivation: Examining the disidentification effect. *Journal of Career Assessment*, 24(4), 637-650.
<https://doi.org/10.1177%2F1069072715616064>
- Deutsch, N. L., & Spencer, R. (2009). Capturing the magic: Assessing the quality of youth mentoring relationships. *New Directions for Youth Development*, 2009(121), 47-70.
<https://doi.org/10.1002/yd.296>
- *Dennehy, T. C., & Dasgupta, N. (2017). Female peer mentors early in college increase women's positive academic experiences and retention in engineering. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 114(23), 5964–5969.
<https://doi.org/10.1073/pnas.1613117114>
- DiRenzo, M. S., Linnehan, F., Shao, P., & Rosenberg, W. L. (2010). A moderated mediation model of e-mentoring. *Journal of Vocational Behavior*, 76(2), 292-305.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.10.003>
- DiRenzo, M. S., Weer, C. H., & Linnehan, F. (2013). Protégé career aspirations: The influence of formal e-mentor networks and family-based role models. *Journal of Vocational Behavior*, 83(1), 41-50. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.02.007>

- Domenico, D. M., & Jones, K. H. (2006). Career aspirations of women in the 20th century. *Journal of Career and Technical Education*, 22(2). <http://dx.doi.org/10.21061/jcte.v22i2.430>
- Eagly, A. H. (1987). *Sex differences in social behavior: A social role interpretation*. Erlbaum. <https://doi.org/10.4324/9780203781906>
- Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2007). Women and the labyrinth of leadership. *Harvard Business Review*, 85(9), 62–71. <http://dx.doi.org/10.1037/e664062007-001>
- Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109(3), 573–598. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.109.3.5733>
- Eagly, A. H., Wood, W., & Diekmann, A. B. (2000). Social role theory of sex differences and similarities: A current appraisal. In T. Eckes & H. M. Trautner (Eds.), *The developmental social psychology of gender* (pp. 123–174). Erlbaum. <https://doi.org/10.4324/9781410605245>
- Eby, L. T., Allen, T. D., Evans, S. C., Ng, T., & DuBois, D. L. (2008). Does mentoring matter? A multidisciplinary meta-analysis comparing mentored and non-mentored individuals. *Journal of Vocational Behavior*, 72, 254–267. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.04.005>
- Eby, L. T. d. T., Allen, T. D., Hoffman, B. J., Baranik, L. E., Sauer, J. B., Baldwin, S., Morrison, M. A., Kinkade, K. M., Maher, C. P., Curtis, S., & Evans, S. C. (2013). An interdisciplinary meta-analysis of the potential antecedents, correlates, and consequences of protégé perceptions of mentoring. *Psychological Bulletin*, 139(2), 441–476. <https://doi.org/10.1037/a0029279>
- Eccles, J. S. (1994). Understanding women's educational and occupational choices: Applying the Eccles et al. model of achievement-related choices. *Psychology of Women Quarterly*, 18(4), 585–609. <https://doi.org/10.1111%2Fj.1471-6402.1994.tb01049.x>

- Eccles, J., Adler, T. F., Futterman, R., Goff, S. B., Kaczala, C. M., Meece, J. L., & Midgley, C. (1983). Expectancies, values and academic behaviors. In J. T. Spence (Ed.), *Achievement and achievement motivation* (pp. 75-146). Freeman.
- Eccles, J. S., & Wigfield, A. (2020). From expectancy-value theory to situated expectancy-value theory: A developmental, social cognitive, and sociocultural perspective on motivation. *Contemporary Educational Psychology*, 61, 101859. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101859>
- *Eliason, K. D., Hall, M. E. L., Anderson, T., & Willingham, M. (2017). Where gender and religion meet: Differentiating gender role ideology and religious beliefs about gender. *Journal of Psychology and Christianity*, 36(1), 3–15. <https://psycnet.apa.org/record/2017-19760-001>
- Endicott, J. (2002). *Can the Dunn MREI be revised to measure egalitarian and complementarian expectations of marriage in Christian women?* [Manuscrito não publicado], Cedarville University.
- *Ertl, B., & Hartmann, F. G. (2019). The interest profiles and interest congruence of male and female students in STEM and non-STEM fields. *Frontiers in Psychology*, 10, 897. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00897>
- Farmer, H. S. (1985). Model of career and achievement motivation for women and men. *Journal of Counseling Psychology*, 32(3), 363-390. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.32.3.363>
- Farmer, H. S., & Chung, Y. B. (1995). Variables related to career commitment, mastery motivation, and level of career aspiration among college students. *Journal of Career Development*, 21(4), 265–278. <https://doi.org/10.1177/089484539502100401>

- Farré, L., & Vella, F. (2013). The intergenerational transmission of gender role attitudes and its implications for female labour force participation. *Economica*, 80(318), 219-247. <https://doi.org/10.1111/ecca.12008>
- Fleming, G. M., Simmons, J. H., Xu, M., Gesell, S. B., Brown, R. F., Cutrer, W. B., Gigante, J., & Cooper, W. O. (2015). A facilitated peer mentoring program for junior faculty to promote professional development and peer networking. *Academic medicine: Journal of the Association of American Medical Colleges*, 90(6), 819–826. <https://dx.doi.org/10.1097%2FACM.0000000000000705>
- Flores, L. Y., Navarro, R. L., & Ali, S. R. (2017). The state of SCCT research in relation to social class: Future directions. *Journal of Career Assessment*, 25(1), 6-23. <https://doi.org/10.1177/1069072716658649>
- Fórum Econômico Mundial. (2020). *The global gender gap report 2020*. <https://www.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality>
- Fouad, N. A., & Kantamneni, N. (2021). The role of race and ethnicity in career choice, development, and adjustment. In R. W. Lent & S. D. Brown (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (3rd ed., pp. 215–243). Wiley.
- *Fraser, D. R., Parker, J. S., & McGregor, D. D. (2016). Vocational choices made by alumni of the Leadership Program for Veterinary Students at Cornell University. *Journal of the American Veterinary Medical Association*, 249(7), 759-764. <https://doi.org/10.2460/javma.249.7.759>
- Fritz, C., & Van Knippenberg, D. (2017). Gender and leadership aspiration: The impact of organizational identification. *Leadership & Organization Development Journal*, 38(8), 1018-1037. <https://doi.org/10.1108/LODJ-05-2016-0120>

- Gadassi, R., & Gati, I. (2009). The effect of gender stereotypes on explicit and implicit career preferences. *The Counseling Psychologist*, 37(6), 902-922. <http://dx.doi.org/10.1177/0011000009334093>
- Galla, B. M., Amemiya, J., & Wang, M. T. (2018). Using expectancy-value theory to understand academic self-control. *Learning and Instruction*, 58, 22-33. <https://doi.org/10.1016/j.learninstruc.2018.04.004>
- Gao, H., Lin, Y., & Ma, Y. (2016). Sex discrimination and female top managers: Evidence from China. *Journal of Business Ethics*, 138, 683–702. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2892-x>
- Garcia, P. T. (2009). Influência da auto-eficácia, modelos de referência, socialização de género, apoio e barreiras sociais nas aspirações de carreira [Dissertação de mestrado não publicada]. Instituto Universitário de Lisboa. <https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/2067/1/Tese.pdf>
- Garcia, P. R. J. M., Restubog, S. L. D., Ocampo, A. C., Wang, L., & Tang, R. L. (2019). Role modeling as a socialization mechanism in the transmission of career adaptability across generations. *Journal of Vocational Behavior*, 111, 39-48. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2018.12.002>
- *Gbadamosi, G., Evans, C., & Obalola, M. A. (2016). Multitasking, but for what benefit? The dilemma facing Nigerian university students regarding part-time working. *Journal of Education and Work*, 29(8), 956-979. <https://doi.org/10.1080/13639080.2015.1102212>
- *Gbadamosi, G., Evans, C., Richardson, M., & Chanthana, Y. (2019). Understanding self-efficacy and the dynamics of part-time work and career aspiration. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 9(3), 468-484. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-08-2018-0082>

- Gershenfeld, S. (2014). A review of undergraduate mentoring programs. *Review of Educational Research*, 84(3), 365-391. <https://doi.org/10.3102/0034654313520512>
- *Glynn, R. W., & Kerin, M. J. (2010). Factors influencing medical students and junior doctors in choosing a career in surgery. *The Surgeon: Journal of the Royal Colleges of Surgeons of Edinburgh and Ireland*, 8(4), 187–191. <https://doi.org/10.1016/j.surge.2009.11.005>
- Godshalk, V. M., & Sosik, J. J. (2003). Aiming for career success: The role of learning goal orientation in mentoring relationships. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 417-437. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00038-6](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00038-6)
- Gorbatov, S., Khapova, S. N., & Lysova, E. I. (2019). Get noticed to get ahead: The impact of personal branding on career success. *Frontiers in psychology*, 2662. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02662>
- Gottfredson, L. S. (1981). Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. *Journal of Counseling Psychology Monograph*, 28(6), 545–579. <https://doi.apa.org/doi/10.1037/0022-0167.28.6.545>
- *Gowin, E., Horst-Sikorska, W., Michalak, M., Avonts, D., Buczkowski, K., Lukas, W., Korman, T., Litwiejko, A., & Chlabicz, S. (2014). The attractiveness of family medicine among Polish medical students. *The European Journal of General Practice*, 20(2), 121–124. <https://doi.org/10.3109/13814788.2013.826643>
- *Grace, M. K. (2018). Depressive symptoms, burnout, and declining medical career interest among undergraduate pre-medical students. *International Journal of Medical Education*, 9, 302. <https://doi.org/10.5116%2Fijme.5be5.8131>

- Gray, M. P., & O'Brien, K. M. (2007). Advancing the assessment of women's career choices: The Career Aspiration Scale. *Journal of Career Assessment*, 15(3), 317-337. <https://doi.org/10.1177/1069072707301211>
- Gregor, M. A. (2016). *Understanding career aspirations among young women: Improving instrumentation* [Tese de doutorado não publicada]. University of Maryland. <https://drum.lib.umd.edu/handle/1903/18792>
- Gregor, M. A., & O'Brien, K. M. (2016). Understanding career aspirations among young women: Improving instrumentation. *Journal of Career Assessment*, 24(3), 559-572. <https://doi.org/10.1177%2F1069072715599537>
- Gregor, M. A., Pino, H. V. G. D., Gonzalez, A., Soto, S., & Dunn, M. G. (2020). Understanding the career aspirations of diverse community college students. *Journal of Career Assessment*, 28(2), 202–218. <https://doi.org/10.1177/1069072719849872>
- Gregor, M. A., Weigold, I. K., Martin-Wagar, C. A., & Campbell-Halfaker, D. (2021). Tenure expectations and career aspirations among female assistant professors in STEM. *Journal of Career Development*, 49(4), 890-905. <https://doi.org/10.1177%2F08948453211005032>
- Gupta, S., & Jaiswal, C. (2019). The study of relationship between career aspiration, self-esteem and academic achievement among school adolescents. *IAHRW International Journal of Social Sciences Review*, 7(5), 917-921. <https://www.proquest.com/openview/71fb025a499eba0d4928842fec3f824b/1?pq-origsite=gscholar&cbl=5347679>
- Guthridge, M., Kirkman, M., Penovic, T., & Giummarra, M. J. (2022). Promoting gender equality: A systematic review of interventions. *Social Justice Research*, 35, 1-26. <https://doi.org/10.1007/s11211-022-00398-z>

- Haasler, S. R. (2014). The impact of learning on women's labour market transitions. *Research in Comparative and International Education*, 9(3), 354-369. <https://doi.org/10.2304%2Frcie.2014.9.3.354>
- Hackett, G., Esposito, D., & O'Halloran, M. S. (1989). The relationship of role model influences to the career salience and educational and career plans of college women. *Journal of Vocational Behavior*, 35(2), 164-180. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(89\)90038-9](https://doi.org/10.1016/0001-8791(89)90038-9)
- Hamilton, L. K., Boman, J., Rubin, H., & Sahota, B. K. (2019). Examining the impact of a university mentorship program on student outcomes. *International Journal of Mentoring and Coaching in Education*, 8(1), 19-36. <https://doi.org/10.1108/IJMCE-02-2018-0013>
- Han, H., Rojewski, J. W., & Kwak, M. (2019). Development and validation of the subjective occupational aspiration scale using a Rasch model approach. *Journal of Career Development*, 46(6), 670-691. <https://doi.org/10.1177/0894845318771210>
- *Hanna, L. A., Askin, F., & Hall, M. (2016). First-year pharmacy students' views on their chosen professional career. *American Journal of Pharmaceutical Education*, 80(9), 150. <https://doi.org/10.5688/ajpe809150>
- Hartman, R. L., & Barber, E. G. (2020). Women in the workforce: The effect of gender on occupational self-efficacy, work engagement and career aspirations. *Gender in Management: An International Journal*, 35(1), 92-118. <https://doi.org/10.1108/GM-04-2019-0062>
- *Heiligers, P. J. (2012). Gender differences in medical students' motives and career choice. *BMC Medical Education*, 12, 82. <https://doi.org/10.1186/1472-6920-12-82>
- Heilman, M. (2012). Gender stereotypes and workplace bias. *Research in Organizational Behavior*, 32, 113–135. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2012.11.003>

- Heilman, M. E., & Parks-Stamm, E. J. (2007). Gender stereotypes in the workplace: Obstacles to women's career progress. In S. J. Correll (Ed.), *Social psychology of gender* (Vol. 24, pp. 47-77). Emerald Group Publishing Limited. [https://doi.org/10.1016/S0882-6145\(07\)24003-2](https://doi.org/10.1016/S0882-6145(07)24003-2)
- Helgeson, V. S. (2017). *Psychology of Gender* (5th ed). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315643557>
- Herrmann, S. D., Adelman, R. M., Bodford, J. E., Graudejus, O., Okun, M. A., & Kwan, V. S. (2016). The effects of a female role model on academic performance and persistence of women in STEM courses. *Basic and Applied Social Psychology*, 38, 258-268. <http://dx.doi.org/10.1080/01973533.2016.1209757>
- Hermans, M., Newburry, W., Alvarado-Vargas, M. J., Baldo, C. M., Borda, A., Durán-Zurita, E. G., Geleilate, J. M. G., Guerra, M., Morello, M. V. L., Madero-Gómez, S. M., Olivas-Lujan, M. R., & Zwerg-Villegas, A. M. (2017). Attitudes towards women's career advancement in Latin America: The moderating impact of perceived company international proactiveness. *Journal of International Business Studies*, 48, 90-112. <https://doi.org/10.1057/s41267-016-0039-7>
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3rd Ed.). Psychological Assessment Resources. <https://psycnet.apa.org/record/1997-08980-000>
- Holloway-Friesen, H. (2021). The role of mentoring on Hispanic graduate students' sense of belonging and academic self-efficacy. *Journal of Hispanic Higher Education*, 20(1), 46–58. <https://doi.org/10.1177/1538192718823716>

- Hou, C., Wu, Y., & Liu, Z. (2019). Career decision-making self-efficacy mediates the effect of social support on career adaptability: A longitudinal study. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 47(5), e8157. <https://doi.org/10.2224/sbp.8157>
- Howard, K. A., Carlstrom, A. H., Katz, A. D., Chew, A. Y., Ray, G. C., Laine, L., & Caulum, D. (2011). Career aspirations of youth: Untangling race/ethnicity, SES, and gender. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 98-109. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.12.002>
- Hoyt, C., & Blascovich, J. (2010). The role of self-efficacy and stereotype activation on cardiovascular, behavioral and self-report responses in the leadership domain. *Leadership Quarterly*, 21, 89-103. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2009.10.007>
- Hoyt, C. L., Burnette, J. L., & Innella, A. N. (2011). I can do that. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 38(2), 257–268. <https://doi.org/10.1177/0146167211427922>
- *Huang, Q., Teng, F., & Yang, W. (2021). Awareness of societal emphasis on appearance decreases women's (but not men's) career aspiration: A serial mediation model. *Scandinavian Journal of Psychology*, 62(4), 564–573. <https://doi.org/10.1111/sjop.12740>
- *Hughes, N. J., Soiza, R. L., Chua, M., Hoyle, G. E., MacDonald, A., Primrose, W. R., & Gwyn Seymour, D. (2008). Medical student attitudes toward older people and willingness to consider a career in geriatric medicine. *Journal of the American Geriatrics Society*, 56(2), 334-338. <https://doi.org/10.1111/j.1532-5415.2007.01552.x>
- *Hwang, M. H., Kim, J. H., Ryu, J. Y., & Heppner, M. J. (2006). The circumscription process of career aspirations in South Korean adolescents. *Asia Pacific Education Review*, 7(2), 133-143. <https://doi.org/10.1007/BF03031537>

- Ibarra, H., & Petriglieri, J. (2016). Impossible selves: Image strategies and identity threat in professional women's career transitions. *INSEAD Working Paper* 2007– 69. <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2742061>
- Idriyani, N., Syahidah, A., & Solicha, S. (2020, March). *The influence of attitudes on double role planning and role models on student aspiration*. In Proceedings of the 1st International Conference on Religion and Mental Health, ICRMH 2019, 18-19 September 2019, Jakarta, Indonesia. <https://doi.org/10.4108/eai.18-9-2019.2293365>
- Inda-Caro, M., Rodríguez-Menéndez, C., & Peña-Calvo, J. V. (2016). Spanish high school students' interests in technology: Applying social cognitive career theory. *Journal of Career Development*, 43(4), 291-307. <https://doi.org/10.1177%2F0894845315599253>
- *Infante-Perea, M., Román-Onsalo, M., & Navarro-Astor, E. (2019). Relationship between gender segregation and students' occupational preferences in building engineering. *Journal of Professional Issues in Engineering Education and Practice*, 145(4), 04019014. [http://dx.doi.org/10.1061/\(ASCE\)EL.1943-5541.0000422](http://dx.doi.org/10.1061/(ASCE)EL.1943-5541.0000422)
- *Inoue-Smith, Y. (2014). Gender differences in aspirations for career and marriage among Japanese young adults: Evidence from a large national university in Japan. *Journal of International Women's Studies*, 15(2), 112-126. <https://vc.bridgew.edu/jiws/vol15/iss2/8>
- Institute of Leadership & Management. (s.d.). *Ambition and gender at work*. <https://www.institutelm.com/static/uploaded/6151ed78-0ad1-495d-960e0ae40413b572.pdf>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2019). *Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil*. <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/25844-desigualdades-sociais-por-cor-ou-raca.html>

- Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (2021). *Censo da Educação Superior 2021: Tabelas de divulgação*. <https://www.gov.br/inep/pt-br/areas-de-atuacao/pesquisas-estatisticas-e-indicadores/censo-da-educacao-superior/resultados>
- Inzer, L. D., & Crawford, C. B. (2005). A review of formal and informal mentoring: Processes, problems, and design. *Journal of leadership Education*, 4(1), 31-50. <http://dx.doi.org/10.12806/V4/I1/TF2>
- Jackson, D. (2016). Re-conceptualizing graduate employability: The importance of pre-professional identity. *Higher Education Research & Development*, 35(5), 925-939. <https://doi.org/10.1080/07294360.2016.1139551>
- Jagtap, P. R. (2015). Predictors of early adolescent girls' achievement motivation. *The International Journal of Indian Psychology*, 3(1), 128-136. <http://dx.doi.org/10.25215/0301.033>
- Jauhar, J., & Lau, V. (2018). The glass ceiling and women's career advancement to top management: The moderating effect of social support. *Global Business and Management Research*, 10(1), 163-178. <http://www.gbmrjournal.com/vol10no1.htm>
- Javadi, D., Vega, J., Etienne, C., Wandira, S., Doyle, Y., & Nishtar, S. (2016). Women who lead: Successes and challenges of five health leaders. *Health Systems & Reform*, 2(3), 229-240. <https://doi.org/10.1080/23288604.2016.1225471>
- Johns, M. L. (2013). Breaking the glass ceiling: Structural, cultural, and organizational barriers preventing women from achieving senior and executive positions. *Perspectives in Health Information Management/AHIMA, American Health Information Management Association*, 10(Winter). <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3544145/>

- Johnson, W. B. (2016). *On being a mentor: A guide for higher education faculty* (2nd Ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315669120>
- Jones, L. K., & Hite, R. L. (2021). A global comparison of the circumscription and compromise theory of career development in science career aspirations. *School Science and Mathematics*, 121(7), 381-394. <https://doi.org/10.1111/ssm.12492>
- Jones, L. K., & Hite, R. L. (2022). Why are girls not becoming scientists? Using circumscription and compromise career development theory to analyze gendered science career aspirations. *Journal of Women and Minorities in Science and Engineering*, 28(1), 1-21. <https://doi.org/10.1615/JWomenMinorScienEng.2021035241>
- *Junk, K. E., & Armstrong, P. I. (2010). Stability of career aspirations: A longitudinal test of Gottfredson's theory. *Journal of Career Development*, 37(3), 579-598. <https://doi.org/10.1177/0894845309350921>
- Juntunen, C. L., Ali, S. R., & Pietrantonio, K. R. (2021). Social class and poverty: A renewed focus in career development. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (3rd ed., pp. 341–372). Wiley.
- Kang, L. S., & Kaur, G. (2020). Personal cognitive factors affecting career aspirations of women working in financial sector in India. *Vision*, 24(4), 419-430. <https://doi.org/10.1177/0972262920931344>
- *Kano, T., Sheikh, A. M., & Toyama, K. (2021). IT Career aspirations in Bangladesh: a Trigger for development? *Information Technology for Development*, 27(2), 336-360. <https://doi.org/10.1080/02681102.2021.1885332>

- Kentli, F. D. (2014). Perceived influences in vocational preference of Turkish high school students. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(2), 119-132.
<https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1489977>
- Khalid, R., & Frieze, I. H. (2004). Measuring perceptions of gender roles: The IAWS for Pakistanis and US immigrant populations. *Sex Roles*, 51 (5-6), 293-300.
<https://doi.org/10.1023/B:SERS.0000046613.99273.22>
- *Khampirat, B. (2019). A second-order confirmatory factor analysis of the career aspirations scale of female Thai students. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 18(11), 265-282. <https://doi.org/10.26803/ijlter.18.11.16>
- Khampirat, B. (2020). The relationship between paternal education, self-esteem, resilience, future orientation, and career aspirations. *Plos one*, 15(12), e0243283.
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0243283>
- Khan, R., & Sherwani, N. U. K. (2018). Career aspiration and career satisfaction among Indian employees. *International Journal of Management, IT and Engineering*, 8(11), 189-199.
<https://indianjournals.com/ijor.aspx?target=ijor:ijmie&volume=8&issue=11&article=018>
- Kim, S., & Kim, M. (2007). Mentoring network and self-monitoring personality. *Management Revue*, 18, 42-54. <http://dx.doi.org/10.5771/0935-9915-2007-1-42>
- *Kim, Y. H., O'Brien, K. M., & Kim, H. (2015). Measuring career aspirations across cultures. *Journal of Career Assessment*, 24(3), 573–585.
<https://doi.org/10.1177/1069072715599538>
- Kmet, L. M., Cook, L. S., & Lee, R. C. (2004). *Standard quality assessment criteria for evaluating primary research papers from a variety of fields* (Vol. 22). Alberta Heritage Foundation for Medical Research. <https://doi.org/10.7939/R37M04F16>

- Koenig, A. M., Eagly, A. H., Mitchell, A. A., & Ristikari, T. (2011). Are leader stereotypes masculine? A meta-analysis of three research paradigms. *Psychological Bulletin*, 137(4), 616-642. <https://doi.org/10.1037/a0023557>
- *Kunchai, J., Chonsalasin, D., & Khampirat, B. (2021). Psychometric properties and a multiple indicators multiple cause model of the career aspiration scale with college students of rural Thailand. *Sustainability*, 13(18), 10377. <http://dx.doi.org/10.3390/su131810377>
- *Larson, L. M., Wei, M., Wu, T.-F., Borgen, F. H., & Bailey, D. C. (2007). Discriminating among educational majors and career aspirations in Taiwanese undergraduates: The contribution of personality and self-efficacy. *Journal of Counseling Psychology*, 54(4), 395–408. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.54.4.395>
- Latu, I. M., Mast, M. S., Bombari, D., Lammers, J., & Hoyt, C. L. (2019). Empowering mimicry: Female leader role models empower women in leadership tasks through body posture mimicry. *Sex roles*, 80(1), 11-24. <https://doi.org/10.1007/s11199-018-0911-y>
- Lauermann, F., Tsai, Y. M., & Eccles, J. S. (2017). Math-related career aspirations and choices within Eccles et al.'s expectancy–value theory of achievement-related behaviors. *Developmental Psychology*, 53(8), 1540. <http://dx.doi.org/10.1037/dev0000367>
- *Leaper, C., & Starr, C. R. (2019). Helping and hindering undergraduate women's STEM motivation: Experiences with STEM encouragement, STEM-related gender bias, and sexual harassment. *Psychology of Women Quarterly*, 43(2), 165-183. <https://doi.org/10.1177/0361684318806302>
- Leaper, C., & Valin, D. (1996). Predictors of Mexican American mothers' and fathers' attitudes toward gender equality. *Hispanic Journal of Behavioral Sciences*, 18(3), 343-355. <https://doi.org/10.1177/07399863960183005>

- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2019). Social cognitive career theory at 25: Empirical status of the interest, choice, and performance models. *Journal of Vocational Behavior*, 115, 103316. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.06.004>
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79–122. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>
- *Li, Y., Luo, F., Carey, M. T., & Brown, B. (2021). The desirability of law enforcement careers among college students in a Hispanic community. *Journal of Criminal Justice Education*, 32(2), 234-251. <https://doi.org/10.1080/10511253.2021.1893774>
- Liang, J. G., Sottile, J., & Peters, A. L. (2018). Understanding Asian American women's pathways to school leadership. *Gender and Education*, 30(5), 623-641. <https://doi.org/10.1080/09540253.2016.1265645>
- Lima, B. S. (2013). O labirinto de cristal: As trajetórias das cientistas na Física. *Revista Estudos Feministas*, 21(3), 883-903. <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2013000300007>
- Liu, R. (2020). Do family privileges bring gender equality? Instrumentalism and (de) stereotyping of STEM career aspiration among Chinese adolescents. *Social Forces*, 99(1), 230-254. <https://doi.org/10.1093/sf/soz137>
- Loh, E. K. (2019). What we know about expectancy-value theory, and how it helps to design a sustained motivating learning environment. *System*, 86, 102119. <https://doi.org/10.1016/j.system.2019.102119>
- Luke, C., & Redekop, F. (2014). Gottfredson's theory of career circumscription and compromise. In G. T. Eliason, T. Eliason, J. L. Samide, & J. Patrick (Eds.), *Career development across*

- the lifespan: Counseling for community, schools, higher education, and beyond* (pp. 65-84). Information Age Publishing Inc. <https://psycnet.apa.org/record/2014-43865-004>
- Malin, J. R., & Hackmann, D. G. (2016). Mentoring as socialization for the educational leadership professoriate: A collaborative autoethnography. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, 24, 158–178. <https://doi.org/10.1080/13611267.2016.1170561>
- Marcinkus, W. C., Whelan-Berry, K. S., & Gordon, J. R. (2007). The relationship of social support to the work-family balance and work outcomes of midlife women. *Women in Management Review*, 22(2), 86-111. <https://doi.org/10.1108/09649420710732060>
- Markus, H., & Nurius, P. (1986). Possible selves. *American Psychologist*, 41(9), 954. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.41.9.954>
- *Marshall, E. A., & Shepherd, H. (2018). Fertility preferences and cognition: Religiosity and experimental effects of decision context on college women. *Journal of Marriage and Family*, 80(2), 521-536. <https://doi.org/10.1111/jomf.12449>
- *Mellado, C., & Scherman, A. (2017). Influences on job expectations among Chilean journalism students. *International Journal of Communication*, 11, 18. <https://ijoc.org/index.php/ijoc/article/view/6657>
- Melo, G. F. D., Giavoni, A., & Tróccoli, B. T. (2004). Estereótipos de gênero aplicados a mulheres atletas. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 20(3), 251-256. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722004000300006>
- Merton, R.K. (1973). *The sociology of science: Theoretical and empirical Investigations*. The University of Chicago Press. <https://press.uchicago.edu/ucp/books/book/chicago/S/bo28451565.html>

- Moletta, S., Roberto, R. A. M., da Silva Neto, E. M., Moro, S. G., & de Oliveira, J. H. (2020). Mulheres nas organizações no Brasil: Uma análise do guia Exame de Mulheres na Liderança. *Brazilian Journal of Development*, 6(5), 32547-32562. <https://doi.org/10.34117/bjdv6n5-630>
- Mondisa, J. L. (2014). Mentoring minorities: Examining mentoring from a race and gender lens. *In 2014 ASEE Annual Conference & Exposition* (pp. 24-899). <https://peer.asee.org/22832>
- Morgenroth, T., Ryan, M. K., & Peters, K. (2015). The motivational theory of role modeling: How role models influence role aspirants' goals. *Review of general psychology*, 19(4), 465-483. <https://doi.org/10.1037%2Fgpr0000059>
- *Muldoon, O. T., & Reilly, J. (2003). Career choice in nursing students: Gendered constructs as psychological barriers. *Journal of Advanced Nursing*, 43(1), 93–100. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.2003.02676.x>
- Mullen, C. A., & Klimaitis, C. C. (2021). Defining mentoring: A literature review of issues, types, and applications. *Annals of the New York Academy of Sciences*, 1483(1), 19-35. <https://doi.org/10.1111/nyas.14176>
- *Nadeem, F., & Khalid, R. (2018). The relationship of gender role attitudes with career aspirations and career choices among young adults. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 33(2), 455-471. <https://psycnet.apa.org/record/2019-36967-012>
- Nauta, M. M., & Kokaly, M. L. (2001). Assessing role model influences on students' academic and vocational decisions. *Journal of Career Assessment*, 9(1), 81-99. <https://doi.org/10.1177%2F106907270100900106>

- Nilsson, J. E., Flores, L. Y., Berkel, L. V., Schale, C. L., Linnemeyer, R. M., & Summer, I. (2007). International career articles: A content analysis of four journals across 34 years. *Journal of Vocational Behavior*, 70(3), 602-613. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.01.003>
- O'Brien, K. M. (1996). The influence of psychological separation and parental attachment on the career development of adolescent women. *Journal of Vocational Behavior*, 48, 257-274. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.0024>
- O'Brien, K. M., & Fassinger, R. E. (1993). A causal model of the career orientation and career choice of adolescent women. *Journal of Counseling Psychology*, 40(4), 456. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.40.4.456>
- O'Brien, L. T., Hitti, A., Shaffer, E., Camp, A. R. V., Henry, D., & Gilbert, P. N. (2017). Improving girls' sense of fit in science: Increasing the impact of role models. *Social Psychological and Personality Science*, 8(3), 301-309. <https://doi.org/10.1177/1948550616671997>
- Offermann, L. R., & Beil, C. (1992). Achievement styles of women leaders and their peers: Toward an understanding of women and leadership. *Psychology of Women Quarterly*, 16(1), 37-56. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.1992.tb00238.x>
- *Offermann, L. R., Thomas, K. R., Lanzo, L. A., & Smith, L. N. (2020). Achieving leadership and success: A 28-year follow-up of college women leaders. *The leadership quarterly*, 31(4), 101345. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2019.101345>
- *Olenik-Shemesh, D., Heiman, T., & Keshet, N. S. (2018). the role of career aspiration, self-esteem, body esteem, and gender in predicting sense of well-being among emerging adults. *The Journal of Genetic Psychology*, 179(6), 343-356. <https://doi.org/10.1080/00221325.2018.1526163>

- Oliveira, Í. M., Porfeli, E. J., do Céu Taveira, M., & Lee, B. (2020). Children's career expectations and parents' jobs: Intergenerational (dis) continuities. *The Career Development Quarterly*, 68(1), 63-77. <https://doi.org/10.1007/s13384-019-00363-x>
- Organização Internacional do Trabalho. (2017). *World employment social outlook: Trend for women 2017*. <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends-for-women2017/lang--en/index.htm>
- Organização Internacional do Trabalho. (2021). *World employment and social outlook: Trends 2021*. <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends2021/lang--en/index.htm>
- Ouzzani, M., Hammady, H., Elmagarmid, A., & Fedorowicz, Z. (2016). Rayyan—a web and mobile app for systematic reviews. *Systematic Reviews*, 5(1). <https://doi.org/10.1186/s13643-016-0384-4>
- Page, M. J., Moher, D., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hrobjartsson, A., Lalu, M. M., et al. (2021). PRISMA 2020 explanation and elaboration: Updated guidance and exemplars for reporting systematic reviews. *British Medical Journal*, 372(160). <https://doi.org/10.1136/bmj.n160>
- Pettigrew, T. F. (2021). Five advantages of contextual analyses for social psychology. In T. F. Pettigrew (Ed.), *Contextual social psychology: Reanalyzing prejudice, voting, and intergroup contact* (pp. 37–61). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0000210-004>

- Picariello, M., & Waller, S. N. (2016). The importance of role modeling in mentoring women: Lessons from Pat Summitt legacy. *Physical Culture and Sport*, 71(1), 5. <http://dx.doi.org/10.1515/pcssr-2016-0017>
- Pollard, R., & Kumar, S. (2021). Mentoring graduate students online: Strategies and challenges. *International Review of Research in Open and Distributed Learning*, 22(2), 267-284. <https://doi.org/10.19173/irrodl.v22i2.5093>
- Pryor, R. G. L., & Taylor, N. B. (1989). Circumscription and compromise: Some problems and some possibilities. *Australian Psychologist*, 24(1), 101–113. <https://doi.org/10.1080/00050068908259553>
- Quaglia, R. J., & Cobb, C. D. (1996). Toward a theory of student aspirations. *Journal of Research in Rural Education*, 12(3), 127-132. https://jrre.psu.edu/sites/default/files/2019-08/12-3_2.pdf
- Quimby, J. L., & De Santis, A. M. (2006). The influence of role models on women's career choices. *The Career Development Quarterly*, 54(4), 297-306. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2006.tb00195.x>
- Ragins, B. R., & Kram, K. E. (2007). *The handbook of mentoring at work: Theory, research, and practice*. Sage Publications. <https://doi.org/10.4135/9781412976619>
- *Rametse, N., & Huq, A. (2015). Social influences on entrepreneurial aspirations of higher education students: Empirical evidence from the University of Botswana women students. *Small Enterprise Research*, 22(1), 1-16. <https://doi.org/10.1080/13215906.2015.1018381>
- *Rashid, H. H., Ghotane, S. G., Abufanas, S. H., & Gallagher, J. E. (2013). Short and long-term career plans of final year dental students in the United Arab Emirates. *BMC Oral Health*, 13, 39. <https://doi.org/10.1186/1472-6831-13-39>

- Ryan, M. (2022). To advance equality for women, use the evidence. *Nature*, 604 (7906).
<https://doi.org/10.1038/d41586-022-01045-y>
- Reis, B. B., & Diehl, L. (2017). Planejamento de carreira de formandos e recém-formados do ensino superior. *Revista de Carreiras e Pessoas*, 7(2), 564-575
<https://doi.org/10.20503/recape.v7i2.32752>
- Rojewski, J. W. (2005). Occupational aspirations: Constructs, meanings, and application. In S. D. Brown & R.W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 131–154). Wiley. <https://psycnet.apa.org/record/2004-21312-006>
- Rojewski, J. W., Lee, I. H., Gregg, N., & Gemici, S. (2012). Development patterns of occupational aspirations in adolescents with high-incidence disabilities. *Exceptional Children*, 78(2), 157–179. <https://doi.org/10.1177/001440291207800202>
- Ronkainen, N. J., Ryba, T. V., & Selänne, H. (2019). “She is where I’d want to be in my career”: Youth athletes’ role models and their implications for career and identity construction. *Psychology of Sport and Exercise*, 45, 101562.
<https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2019.101562>
- Rudman, L. A., Moss-Racusin, C. A., Phelan, J. E., & Nauts, S. (2012). Status incongruity and backlash effects: Defending the gender hierarchy motivates prejudice against female leaders. *Journal of Experimental Social Psychology*, 48(1), 165-179.
<https://doi.org/10.1016/j.jesp.2011.10.008>
- Rumjaun, A., Narod, F. (2020). Social Learning Theory—Albert Bandura. In B. Akpan & T. J. Kennedy (Eds.), *Science education in theory and practice*. Springer Texts in Education.
https://doi.org/10.1007/978-3-030-43620-9_7

- Sampaio, R. F., & Mancini, M. C. (2007). Estudos de revisão sistemática: Um guia para síntese criteriosa da evidência científica. *Brazilian Journal of Physical Therapy*, 11(1), 83-89.
<https://doi.org/10.1590/S1413-35552007000100013>
- Sánchez, B. P., Concha-Salgado, A., Fernández-Suárez, A., Juarros-Basterretxea, J., & Rodríguez-Díaz, F. J. (2021). The Gender Role Attitude Scale (GRAS) as an alternative for the crisis in measurement of attitudes towards gender roles in Latin America: A study in Chilean university students. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 37(3), 567-576.
<https://doi.org/10.6018/analesps.438431>
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In S. D. Brown, & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 144-180). Wiley. <https://psycnet.apa.org/record/2004-21312-000>
- *Sax, L. J., & Bryant, A. N. (2006). The impact of college on sex-atypical career choices of men and women. *Journal of Vocational Behavior*, 68(1), 52-63.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.01.004>
- *Sax, L. J., Lehman, K. J., Barthelemy, R. S., & Lim, G. (2016). Women in physics: A comparison to science, technology, engineering, and math education over four decades. *Physical Review Physics Education Research*, 12(2), 020108.
<https://doi.org/10.1103/PhysRevPhysEducRes.12.020108>
- Schober, P., Boer, C., & Schwarte, L. A. (2018). Correlation coefficients: Appropriate use and interpretation. *Anesthesia & Analgesia*, 126(5), 1763-1768. <https://doi.org/10.1213/ANE.0000000000002864>
- Schock, A. K., Gruber, F. M., Scherndl, T., & Ortner, T. M. (2019). Tempering agency with communion increases women's leadership emergence in all-women groups: Evidence for

- role congruity theory in a field setting. *The Leadership Quarterly*, 30(2), 189-198.
<https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2018.08.003>
- *Schuster, C., & Martiny, S. E. (2017). Not feeling good in STEM: Effects of stereotype activation and anticipated affect on women's career aspirations. *Sex Roles*, 76(1-2), 40-55.
<https://doi.org/10.1007/s11199-016-0665-3>
- *Selch, S., Pfisterer-Heise, S., Hampe, W., & van den Bussche, H. (2021). On the attractiveness of working as a GP and rural doctor including admission pathways to medical school - results of a German nationwide online survey among medical students in their "Practical Year". *GMS Journal for Medical Education*, 38(6), Doc102. <https://doi.org/10.3205/zma001498>
- Sewell, W. H., Haller, A. O., & Portes, A. (1969). The educational and early occupational attainment process. *American Sociological Review*, 34(1), 82-92.
<https://doi.org/10.2307/2092789>
- *Shinnar, R., Pruett, M., & Toney, B. (2009). Entrepreneurship education: Attitudes across campus. *Journal of Education for Business*, 84(3), 151-159.
<https://doi.org/10.3200/JOEB.84.3.151-159>
- Shrestha, N. R. (2022). *Leadership aspirations among female college students* [Tese de doutorado não publicada]. Texas State University, San Marcos, Texas.
<https://digital.library.txstate.edu/handle/10877/16116>
- Silva, J. C. (2021). *Aspiração à carreira: Medidas e modelos empíricos sobre liderança feminina* [Tese de doutorado não publicada]. Universidade Salgado de Oliveira.
- Simon, S., & Hoyt, C. L. (2013). Exploring the effect of media images on women's leadership self-perceptions and aspirations. *Group Processes & Intergroup Relations*, 16(2), 232-245.
<https://doi.org/10.1177%2F1368430212451176>

- Solati, F. (2017). *Women, work, and patriarchy in the Middle East and North Africa*. Springer.
<https://doi.org/10.1007/978-3-319-51577-9>
- *Starr, C. R., Hunter, L., Dunkin, R., Honig, S., Palomino, R., & Leaper, C. (2020). Engaging in science practices in classrooms predicts increases in undergraduates' STEM motivation, identity, and achievement: A short-term longitudinal study. *Journal of Research in Science Teaching*, 52(7), 1093-1118. <https://doi.org/10.1002/tea.21623>
- Stake, J. E., & Mares, K. R. (2005). Evaluating the impact of science-enrichment programs on adolescents' science motivation and confidence: The splashdown effect. *Journal of Research in Science Teaching*, 42, 359–375. <https://doi.org/10.1002/tea.20052>
- Steele, C. (1997). A threat in the air: How stereotypes shape intellectual identity and performance. *American Psychologist*, 52(6), 613–629. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.52.6.613>
- Tharanou, P. (2005). Does mentor support increase women's career advancement more than men's? The differential effects of career and psychosocial support. *Australian Journal of Management*, 30(1), 77-109. <https://doi.org/10.1177/031289620503000105>
- Thomas, K. M., Willis, L. A., & Davis, J. (2007). Mentoring minority graduate students: Issues and strategies for institutions, faculty, and students. *Equal Opportunities International*, 26(3), 178-192. <https://doi.org/10.1108/02610150710735471>
- Tinsley, C. H., Howell, T. M., & Amanatullah, E. T. (2015). Who should bring home the bacon? How deterministic views of gender constrain spousal wage preferences. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 126, 37-48.
<https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2014.09.003>

- *Tovar-Murray, D., Parries, M. M., Gutheil, J., & Carpenter, R. (2021). Sociodemographics, beliefs, and attitudes as determinants of college students' career aspirations. *The Career Development Quarterly*, 69(2), 114–129. <https://doi.org/10.1002/cdq.12253>
- Turner, S. L., Joeng, J. R., Sims, M. D., Dade, S. N., & Reid, M. F. (2019). SES, gender, and STEM career interests, goals, and actions: A test of SCCT. *Journal of Career Assessment*, 27(1), 134–150. <https://doi.org/10.1177/1069072717748665>
- Valero, D., Keller, A. C., & Hirschi, A. (2019). The perceived influence of role models and early career development in native and migrant youth. *Journal of Career Development*, 46, 265–279. <https://doi.org/10.1177/0894845318763905>
- Walsh, J. (2012). Not worth the sacrifice? Women's aspirations and career progression in law firms. *Gender, Work & Organization*, 19(5), 508–531. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2012.00607.x>
- Wang, L. (2008). *A study of college students' career aspirations*. Chongqing: Southwest University.
- *Wang, D., Guo, D., Song, C., Hao, L., & Qiao, Z. (2022). General self-efficacy and employability among financially underprivileged Chinese college students: The mediating role of achievement motivation and career aspirations. *Frontiers in Psychology*, 12, 719771. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.719771>
- *Wang, W., Zheng, X., Yue, X., & Zhong, N. (2021). The role of beauty as currency belief in acceptance of cosmetic surgery and career aspirations among Chinese young women. *The Journal of Social Psychology*, 161(3), 351–362. <https://doi.org/10.1080/00224545.2020.1842314>

- *Warner Colaner, C., & Warner, S. C. (2005). The effect of egalitarian and complementarian gender role attitudes on career aspirations in evangelical female undergraduate college students. *Journal of Psychology and Theology*, 33(3), 224–229. <https://doi.org/10.1177/009164710503300307>
- *Watts, L. L., Frame, M. C., Moffett, R. G., Van Hein, J. L., & Hein, M. (2014). The relationship between gender, perceived career barriers, and occupational aspirations. *Journal of Applied Social Psychology*, 45(1), 10–22. <https://doi.org/10.1111/jasp.12271>
- Whisenant, W., Lee, D. L., & Dees, W. (2015). Role congruity theory: Perceptions of fairness and sexism in sport management. *Public Organization Review*, 15(4), 475–485. <https://doi.org/10.1007/s11115-014-0281-z>
- Whitehead, A. L., & Perry, S. L. (2019). Is a “Christian America” a more patriarchal America? Religion, politics, and traditionalist gender ideology. *Canadian Review of Sociology*, 56(2), 151–177. <https://doi.org/10.1111/cars.12241>
- Wigfield, A. (1994). Expectancy-value theory of achievement motivation: A developmental perspective. *Educational Psychology Review*, 6(1), 49–78. <http://dx.doi.org/10.1007/BF02209024>
- Xiao, Y., & Watson, M. (2019). Guidance on conducting a systematic literature review. *Journal of Planning Education and Research*, 39(1), 93–112. <https://doi.org/10.1177%2F0739456X17723971>
- Yeoward, J. L., & Nauta, M. M. (2021). Perceived interpersonal influences and college-major nontraditionality as predictors of women’s leadership aspirations. *Journal of Career Development*, 48(6), 787–800. <https://doi.org/10.1177/0894845320902268>

- Yoon, P., & Hahn, J. (2021). Contradictory aspects of job searching in the COVID-19 pandemic: Relationships between perceived socioeconomic constraints, work volition, and the meaning of work. *Sustainability*, 13(3), 1012. <https://doi.org/10.3390/su13031012>
- *Young, D. M., Rudman, L. A., Buettner, H. M., & McLean, M. C. (2013). The influence of female role models on women's implicit science cognitions. *Psychology of Women Quarterly*, 37(3), 283-292. <https://doi.org/10.1177%2F0361684313482109>
- *Zahid, U. (2017). Career aspiration and life satisfaction of final year medical school students. *Annals of King Edward Medical University*, 23(4), 487-491. <http://dx.doi.org/10.21649/journal.akemu/2017/23.4.487.491>
- Zhang, M., Foley, S., Li, H., & Zhu, J. (2020). Social support, work-family balance and satisfaction among Chinese middle-and upper-level managers: Testing cross-domain and within-domain effects. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(21), 2714-2736. <https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1464490>

9 Anexos

9.1 Anexo A - Escala de Aspiração à Carreira – Revisada

Os itens que se seguem avaliam aspectos relacionados aos seus interesses de carreira, tais como desempenhar cargos de liderança, buscar cursos para o aprimoramento profissional e obter promoções e novas responsabilidades. Leia cada pergunta cuidadosamente, e selecione a resposta que melhor expresse a sua opinião. Não existem respostas certas ou erradas. Ao escolher uma resposta, é melhor ficar com a sua primeira impressão.

ATENÇÃO use as opções de respostas a seguir:

0	1	2	3	4
Não é verdadeiro sobre mim	Ligeiramente verdadeiro sobre mim	Moderadamente verdadeiro sobre mim	Bastante verdadeiro sobre mim	Totalmente verdadeiro sobre mim

1- Espero tornar-me uma líder no meu campo de carreira	1	2	3	4
2- Não planejo dedicar energia a ser promovida a uma posição de liderança na organização ou no negócio em que trabalho	1	2	3	4
3- Quero estar entre os melhores da minha área	1	2	3	4
4- Tornar-me líder no meu trabalho não é de modo algum importante para mim	1	2	3	4
5- Quando eu estiver estabelecida na minha carreira, gostaria de gerenciar outras(os) funcionárias(os)	1	2	3	4
6- Planejo alcançar o mais alto nível de educação na minha área	1	2	3	4
7- Quero ter responsabilidade pela futura direção da minha organização ou negócio	1	2	3	4
8- Quero que meu trabalho tenha um impacto duradouro na minha área	1	2	3	4

9- Desejo que as minhas contribuições no trabalho sejam reconhecidas pelo meu empregador	1	2	3	4
10- Buscarei formação complementar na minha área profissional de interesse	1	2	3	4
11- Buscarei estar sempre informada sobre os recentes avanços na minha área	1	2	3	4
12- Alcançar um status de liderança na minha carreira não é tão importante para mim	1	2	3	4
13- Ser excelente no que faço no trabalho é muito importante para mim	1	2	3	4
14- Sei que trabalharei para me manter atualizada em relação ao conhecimento em minha área	1	2	3	4
15- Espero ser promovida a uma posição de liderança na minha organização ou negócio	1	2	3	4
16- Pretendo participar de conferências anualmente para aprimorar o meu conhecimento	1	2	3	4
17- Sei que serei reconhecida pelas minhas conquistas na minha área	1	2	3	4
18- Mesmo que não fosse necessário, eu participaria de cursos de formação continuada para adquirir mais conhecimento	1	2	3	4
19- Gostaria de buscar um programa de educação avançado para adquirir conhecimento especializado em minha área	1	2	3	4
20- Realizar-me na carreira não é de modo algum importante para mim	1	2	3	4
21- Ser uma das melhores na minha área não é importante para mim	1	2	3	4
22- Planejo obter muitas promoções na minha organização ou negócio	1	2	3	4
23- Todos os anos, vou priorizar meu envolvimento em educação continuada para aprimorar a carreira	1	2	3	4

24- Planejo alcançar o mais alto posto de liderança da minha organização ou negócio	1	2	3	4
---	---	---	---	---

9.2 Anexo B - Escala de Influência de Outros em Decisões Acadêmicas e de Carreira

Modelos de referência são “pessoas que, por terem feito algo, ou, por serem alvo de admiração para você, de uma ou várias formas, tiveram um impacto nas decisões acadêmicas e de carreira que você tomou ao longo da sua vida. Você poderá conhece-los pessoalmente ou simplesmente saber da sua existência. Eles poderão ter sido uma influência positiva ou negativa”.

A partir desta definição, leia as informações abaixo, classificando-as de acordo com a sua opinião, utilizando a seguinte escala:

0	1	2	3	4
Discordo completamente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo completamente

1- Existe alguém com quem posso contar quando preciso tomar decisões acadêmicas e/ou de carreira	1	2	3	4
2- Existe alguém que me ajuda a ponderar os prós e contras das minhas decisões acadêmicas e/ou de carreira	1	2	3	4
3- Existe alguém que me ajuda a pensar sobre as minhas escolhas acadêmicas e/ou de carreira	1	2	3	4
4- Não existe ninguém que me mostre como chegar onde quero com a minha formação ou carreira	1	2	3	4
5- Existe alguém que me apoia nas minhas escolhas acadêmicas e/ou de carreira	1	2	3	4
6- Existe alguém que fica ao meu lado quando tomo importantes decisões acadêmicas e/ou de carreira	1	2	3	4
7- Não existe ninguém que me apoie quando tomo decisões acadêmicas e/ou de carreira	1	2	3	4
8- Existe alguém que me diz ou me mostra estratégias para uma vida de sucesso	1	2	3	4
9- Existe alguém com quem tento me parecer nas minhas aspirações profissionais	1	2	3	4

10- Não existe ninguém em particular que me inspire no percurso acadêmico e/ou de carreira que estou tentando seguir	1	2	3	4
11- No meu percurso acadêmico e/ou de carreira, existe alguém que admiro	1	2	3	4
12- Não existe ninguém com quem eu tente me parecer nas minhas aspirações acadêmicas e/ou de carreira	1	2	3	4
13- Existe alguém que me guia na minha área acadêmica e/ou de carreira	1	2	3	4
14- Sei de alguém que tem uma carreira que eu gostaria de seguir	1	2	3	4
15- No meu percurso acadêmico e/ou de carreira, não existe ninguém que me inspire	1	2	3	4

9.3 Anexo C - Escala de Atitudes Relativas aos Papéis de Gênero

Leia as informações abaixo com atenção, classificando-as de acordo com a sua opinião, utilizando a seguinte escala:

1	2	3	4
Concordo Totalmente	Concordo	Discordo	Discordo Totalmente

1- É mais adequado, para babá ou educador de infância, uma mulher do que um homem.	1	2	3	4
2- O homem deve ter a principal responsabilidade no que diz respeito ao suporte econômico da família.	1	2	3	4
3- Usar linguagem obscena é pior para uma garota do que para um rapaz.	1	2	3	4
4- Só os homens deveriam poder participar em combates militares.	1	2	3	4
5- O homem deve pagar as despesas quando tem um encontro com uma mulher.	1	2	3	4
6- O assédio sexual no local de trabalho é um problema grave.	1	2	3	4
7- Deveria ser igualmente aceitável para as garotas e para os rapazes praticar esportes brutos como o hóquei em patins ou o futebol.	1	2	3	4
8- É aceitável a mulher tomar a iniciativa para começar uma relação afetiva com um homem.	1	2	3	4
9- A discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho já não é um problema.	1	2	3	4
10- Deveria ser igualmente aceitável para uma mulher e para um homem ficar em casa tomando conta das crianças enquanto o cônjuge trabalha.	1	2	3	4
11- É errado os rapazes brincarem com bonecas.	1	2	3	4

12- A mulher deve ter o cuidado de não parecer mais inteligente do que o homem, quando namora.	1	2	3	4
13- Existe alguns empregos que não são adequados para as mulheres.	1	2	3	4
14- As garotas devem ter mais limites quando saem de casa do que os rapazes.	1	2	3	4
15- No mercado de trabalho, as mulheres estão tirando o lugar dos homens, que precisam mais de emprego.	1	2	3	4
16- Quando os homens demonstram cortesias às mulheres (como abrir a porta), é sinal que são superiores.	1	2	3	4
17- Os homens e as mulheres deveriam poder fazer escolhas sobre a sua vida sem serem limitados pelo seu sexo.	1	2	3	4
18- As mulheres devem preocupar-se mais com a maneira de vestir e a aparência do que os homens.	1	2	3	4
19- É igualmente aceitável para os homens e para as mulheres chorar na frente de outras pessoas.	1	2	3	4
20- Quando ambos os pais estão empregados e quando o seu filho adoece na escola, primeiro deve ser chamada a mãe e só depois o pai.	1	2	3	4

9.4 Anexo D - Questionário Sociodemográfico do Estudo 2

Olá! Obrigada pelo interesse e disposição em participar da pesquisa! Sua contribuição é muito importante para nós! Gostaríamos de solicitar que você respondesse a algumas perguntas. Vamos lá?

1) Sexo:

() Feminino

() Masculino

2) Idade: _____

3) Etnia autodeclarada: _____

4) Estado civil:

() Solteira

() Casada

() União Estável

() Divorciada

() Viúva

() Outro – Qual? _____

5) Filhos:

() Sim

() Não

Quantos: _____

6) Qual a sua área de formação? _____

7) Você está trabalhando no momento?

() Sim

() Não

8) Qual ramo/área você trabalha atualmente? _____

9) Quantos anos você tem de inserção no mercado de trabalho? _____

10) Você ocupa cargo de chefia (responda apenas se estiver trabalhando no momento)?

() Sim

() Não

11) Qual sua renda mensal individual?

() Até 01 salário mínimo

() Até 03 salários mínimos

() De 03 até 05 salários mínimos

() De 05 até 08 salários mínimos

() Superior a 08 salários mínimos

9.5 Anexo E - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido do Estudo 2

Você está sendo convidado(a) a participar da pesquisa intitulada “Como impactar a aspiração à carreira em mulheres? A influência de papéis de gênero e modelos de referência”, sob a responsabilidade das pesquisadoras Letícia Barbosa Silva e Lígia Carolina Oliveira Silva. Essa pesquisa tem como objetivo identificar o impacto direto das atitudes relativas à papéis de gênero (crenças sobre o que mulheres e homens fazem e deveriam fazer) e da influência de modelos de referência (pessoas que têm impacto sobre decisões acadêmicas e de carreira) sobre a aspiração à carreira (desejo de alcançar postos de liderança, avançar na formação educacional e ser reconhecida em área) de mulheres.

O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) irá informá-la sobre as condições em que serão realizadas esta pesquisa. Ao receber o TCLE, você terá o tempo necessário para avaliar se deseja ou não participar desta pesquisa. Se você estiver de acordo com os dizeres, você deverá clicar no botão “Declaro que li e concordo com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido” logo ao final deste texto. Só depois disso, se iniciará a coleta de dados via preenchimento do questionário no formato online.

O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido será obtido pela pesquisadora responsável: Letícia Barbosa Silva. **Uma via deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido será enviado a você, via e-mail. É importante que você o guarde em seus arquivos.**

Na sua participação, você irá responder a quatro instrumentos de forma online para coleta de informações sobre aspiração à carreira, papéis de gênero, influência de modelos de referência sobre as escolhas de carreira e dados sociodemográficos, o que levará aproximadamente 20 minutos. Mais precisamente, você responderá a 15 questões sobre modelos de referência, 20 questões sobre papéis de gênero, 24 questões sobre a aspiração à carreira, e 11 questões relativas aos dados sociodemográficos. A qualquer momento você poderá interromper o preenchimento e começar novamente quando quiser. Você preencherá o questionário somente uma vez. O importante é que você seja a mais sincera possível.

Você preencherá os dados em uma plataforma totalmente segura, de modo que eles serão utilizados somente para fins de pesquisa. Os dados desta pesquisa serão mantidos por 5 anos antes de serem destruídos, conforme as Resoluções do Conselho Nacional de Saúde (CNS nº 466/12 e 510/16).

Em nenhum momento você será identificada. Os resultados da pesquisa serão publicados e ainda assim a sua identidade será preservada. É compromisso do pesquisador responsável a divulgação dos resultados da pesquisa, em formato acessível ao grupo ou população que foi pesquisada (Resolução CNS nº 510 de 2016, Artigo 3º, Inciso IV).

Você não terá nenhum gasto nem ganho financeiro por participar na pesquisa. **Havendo algum dano decorrente da pesquisa, você terá direito a solicitar indenização através das vias judiciais (Código Civil, Lei 10.406/2002, Artigos 927 a 954 e Resolução CNS nº 510 de 2016, Artigo 19).**

A pesquisa apresenta um risco mínimo de identificação das participantes, visto que a pesquisadora terá acesso aos dados sociodemográficos que forem coletados para descrição da amostra. Para minimizar ainda mais a possibilidade de identificação das respondentes, os dados sociodemográficos permanecerão sob a guarda apenas da pesquisadora e sua orientadora, de maneira que somente dados agregados e impassíveis de identificação serão divulgados, apenas para caracterizar a amostra da pesquisa. Além disso, é possível que você sinta algum desconforto

psicológico e tenha emoções negativas ao responder aos questionários. Caso isso aconteça, você poderá entrar imediatamente em contato com a pesquisadora responsável (Letícia Barbosa Silva) por e-mail: **leticiabsilvapsi@gmail.com** e/ou telefone **(34) 99183-9498**, e você receberá suporte emocional. Dentre os benefícios da pesquisa, espera-se que ela forneça informações relevantes sobre os fatores que levam à inibição ou aumento da aspiração à carreira em mulheres. Dessa forma, será possível desenvolver novas estratégias cientificamente embasadas, que estimulem de forma efetiva uma maior busca das mulheres pela sua realização profissional, pela educação continuada e por cargos de liderança, promovendo um maior desenvolvimento e progressão na carreira.

Você é livre para deixar de participar da pesquisa a qualquer momento sem qualquer prejuízo ou coação. Até o momento da divulgação dos resultados, você também é livre para solicitar a retirada dos seus dados da pesquisa.

Em caso de qualquer dúvida ou reclamação a respeito da pesquisa, você poderá entrar em contato com as pesquisadoras responsáveis: Letícia Barbosa Silva por e-mail (**leticiabsilvapsi@gmail.com**) e/ou telefone: **(34) 99183-9498**, e Lígia Carolina Oliveira Silva, por e-mail (**ligiacarol1987@hotmail.com**).

Para obter orientações quanto aos direitos dos participantes de pesquisa acesse a cartilha no link:
https://conselho.saude.gov.br/images/comissoes/conep/documentos/Cartilha_Direitos_Eticos_2020.pdf.

Você também poderá entrar em contato com o CEP - Comitê de Ética na Pesquisa com Seres Humanos na Universidade Federal de Uberlândia, localizado na Av. João Naves de Ávila, nº 2121, bloco A, sala 224, campus Santa Mônica – Uberlândia/MG, 38408-100; telefone: (34) 3239-4131 ou pelo e-mail **cep@propp.ufu.br**. O CEP é um colegiado independente criado para defender os interesses dos participantes das pesquisas em sua integridade e dignidade e para contribuir para o desenvolvimento da pesquisa dentro de padrões éticos conforme resoluções do Conselho Nacional de Saúde.

Uberlândia, ... de de 20.....

Assinatura do(s) pesquisador(es)

Eu aceito participar do projeto citado acima, voluntariamente, após ter sido devidamente esclarecido.

Assinatura do participante de pesquisa

9.6 Anexo F - Questionário Sociodemográfico do Estudo 3

Olá! Antes de você participar do nosso programa de mentoria, gostaríamos de solicitar que você respondesse a algumas perguntas, para que possamos entender melhor como te ajudar. Vamos lá?

1) Sexo:

- () Feminino
() Masculino

2) Idade: _____

3) Etnia autodeclarada: _____

4) Estado civil:

- () Solteira
() Casada
() União Estável
() Divorciada
() Viúva
() Outro – Qual? _____

5) Filhos:

- () Sim
() Não

Quantos: _____

6) Qual a sua área de formação? _____

7) Você está trabalhando no momento?

- () Sim
() Não

8) Qual ramo/área você trabalha atualmente? _____

9) Quantos anos você tem de inserção no mercado de trabalho? _____

10) Você ocupa cargo de chefia (responda apenas se estiver trabalhando no momento)?

() Sim

() Não

11) Qual sua renda mensal individual?

() Até 01 salário mínimo

() Até 03 salários mínimos

() De 03 até 05 salários mínimos

() De 05 até 08 salários mínimos

() Superior a 08 salários mínimos

9.7 Anexo G - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido do Estudo 3

Você está sendo convidado (a) para participar da pesquisa intitulada “Como impactar a aspiração à carreira em mulheres? A influência de papéis de gênero e modelos de referência”, sob a responsabilidade da pesquisadora Letícia Barbosa Silva e Lígia Carolina Oliveira Silva. Essa pesquisa tem como objetivo entender como o processo de mentoria pode afetar os níveis da aspiração à carreira (desejo de alcançar postos de liderança, avançar na formação educacional e ser reconhecida em área) de mulheres.

O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) irá informá-la sobre as condições em que serão realizadas esta pesquisa. Ao receber o TCLE, você terá o tempo necessário para avaliar se deseja ou não participar desta pesquisa. Se você estiver de acordo com os dizeres, você deverá clicar no botão “Declaro que li e concordo com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido” logo ao final deste texto. Só depois disso, se iniciará a coleta de dados via preenchimento do questionário no formato online.

O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido será obtido pela pesquisadora responsável: Letícia Barbosa Silva. **Uma via deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido será enviado a você, via e-mail. É importante que você o guarde em seus arquivos.**

Na sua participação, antes do programa de mentoria, você irá responder a dois instrumentos de forma online para coleta de informações sobre sua aspiração à carreira e dados sociodemográficos, o que levará aproximadamente quinze minutos. Mais precisamente, você responderá a 24 questões sobre a aspiração à carreira, e 11 questões relativas aos dados sociodemográficos. O programa de mentoria terá cinco encontros individuais, entre mentora e mentorada, com duração de uma hora, eventos de mentoria com as mentoras e outros profissionais, e atendimentos ofertados pela equipe organizadora do programa. O programa de mentoria não será organizado pela mesma equipe executora da pesquisa. Ao término do programa de mentoria, você responderá novamente ao instrumento de aspiração à carreira, o que levará aproximadamente dez minutos. A qualquer momento você poderá interromper o preenchimento e começar novamente quando quiser. O importante é que você seja a mais sincera possível.

Você preencherá os dados em uma plataforma totalmente segura, de modo que eles serão utilizados somente para fins de pesquisa. Os dados desta pesquisa serão mantidos por 5 anos antes de serem destruídos, conforme as Resoluções do Conselho Nacional de Saúde (CNS nº 466/12 e 510/16).

Em nenhum momento você será identificada. Os resultados da pesquisa serão publicados e ainda assim a sua identidade será preservada. É compromisso do pesquisador responsável a divulgação dos resultados da pesquisa, em formato acessível ao grupo ou população que foi pesquisada (Resolução CNS nº 510 de 2016, Artigo 3º, Inciso IV).

Você não terá nenhum gasto nem ganho financeiro por participar na pesquisa. **Havendo algum dano decorrente da pesquisa, você terá direito a solicitar indenização através das vias judiciais (Código Civil, Lei 10.406/2002, Artigos 927 a 954 e Resolução CNS nº 510 de 2016, Artigo 19).**

A pesquisa apresenta um risco mínimo de identificação das participantes, visto que as pesquisadoras terão contato com os dados sociodemográficos, que serão utilizados para descrição da amostra e solicitará o uso das iniciais da participante, visando o pareamento das respostas antes e depois da mentoria. Para minimizar ainda mais a possibilidade de identificação das respondentes, os dados sociodemográficos permanecerão sob a guarda apenas da pesquisadora e sua orientadora,

de maneira que somente dados agregados e impassíveis de identificação serão divulgados, apenas para caracterizar a amostra da pesquisa. Além disso, é possível que você sinta algum desconforto emocional ou emoções negativas ao participar do programa de mentoria. Caso isso aconteça, você poderá entrar imediatamente em contato com a pesquisadora responsável (Letícia Barbosa Silva) por e-mail: **leticiabsilvapsi@gmail.com** e/ou telefone **(34) 99183-9498**, e você receberá suporte emocional. Dentre os benefícios da pesquisa, espera-se que ela forneça informações relevantes sobre o impacto da participação em programas de mentoria sobre a aspiração à carreira em mulheres. Dessa forma, será possível desenvolver novas estratégias cientificamente embasadas, que estimulem de forma efetiva uma maior busca das mulheres pela sua realização profissional, pela educação continuada e por cargos de liderança, promovendo um maior desenvolvimento e progressão na carreira.

Dentre os benefícios da pesquisa, espera-se que o programa de mentoria estimule o desenvolvimento da aspiração à carreira das participantes, o que pode contribuir para a permanência ascensão em suas profissões. Além disso, o programa de mentoria pode auxiliar na elaboração de estratégias futuras que promovam a busca das mulheres pela sua realização profissional, pela educação continuada e por cargos de liderança, promovendo um maior desenvolvimento e progressão na carreira.

Você é livre para deixar de participar da pesquisa a qualquer momento sem qualquer prejuízo ou coação. Até o momento da divulgação dos resultados, você também é livre para solicitar a retirada dos seus dados da pesquisa.

Em caso de qualquer dúvida ou reclamação a respeito da pesquisa, você poderá entrar em contato com as pesquisadoras responsáveis: Letícia Barbosa Silva por e-mail (**leticiabsilvapsi@gmail.com**) e/ou telefone: **(34) 99183-9498**, e Lígia Carolina Oliveira Silva, por e-mail (**ligiacarol1987@hotmail.com**).

Para obter orientações quanto aos direitos dos participantes de pesquisa acesse a cartilha no link:

https://conselho.saude.gov.br/images/comissoes/conep/documentos/Cartilha_Direitos_Eticos_2020.pdf.

Você também poderá entrar em contato com o CEP - Comitê de Ética na Pesquisa com Seres Humanos na Universidade Federal de Uberlândia, localizado na Av. João Naves de Ávila, nº 2121, bloco A, sala 224, campus Santa Mônica – Uberlândia/MG, 38408-100; telefone: (34) 3239-4131 ou pelo e-mail **cep@propp.ufu.br**. O CEP é um colegiado independente criado para defender os interesses dos participantes das pesquisas em sua integridade e dignidade e para contribuir para o desenvolvimento da pesquisa dentro de padrões éticos conforme resoluções do Conselho Nacional de Saúde.

Uberlândia, ... de de 20.....

Assinatura do(s) pesquisador(es)

Eu aceito participar do projeto citado acima, voluntariamente, após ter sido devidamente esclarecido.

Assinatura do participante de pesquisa