

Intervenções em carreira para mulheres: uma revisão narrativa

Rebeca de Moraes Ribeiro de Barcellos

Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis-SC, Brasil

Marco Antônio Pereira Teixeira¹

Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre-RS, Brasil

Resumo

Esta revisão narrativa teve como objetivo identificar modelos teóricos, formatos, técnicas e conteúdos de intervenções de carreira com jovens mulheres, a fim de subsidiar ações junto a estudantes universitárias. Foram analisados 67 artigos, revelando predominância de intervenções presenciais, em grupo, com 12 ou mais sessões, utilizando técnicas como exposição de conteúdos, debates, mentoria, networking, modelos de papel, atividades individuais e planejamento de carreira. Os conteúdos abordaram conscientização de gênero, desenvolvimento de habilidades para enfrentar barreiras e progredir profissionalmente, e fortalecimento de redes de apoio. Observou-se escassez de fundamentação teórica nas intervenções analisadas. Os achados contribuem para a estruturação de práticas futuras e fomentam reflexões sobre a importância do embasamento teórico das intervenções.

Palavras-chave: desenvolvimento profissional, orientação vocacional, gênero, mulheres

Abstract: Career interventions for women: A narrative review

This narrative review sought to identify theoretical models, formats, techniques, and content employed in career interventions targeting young women, with the aim of informing initiatives directed at university students. A total of 67 articles were analyzed, revealing a predominance of in-person, group-based interventions consisting of 12 or more sessions. Common techniques included informational sessions, debates, mentoring, networking, the use of role models, individual activities, and career planning. The content focused on fostering gender awareness, developing skills to overcome barriers and advance professionally, and strengthening support networks. A lack of theoretical grounding was identified across the interventions analyzed. The findings offer valuable insights for the design of future practices and underscore the importance of a solid theoretical foundation in career interventions.

Keywords: professional development, vocational guidance, gender, women

Resumen: Intervenciones en la carrera para mujeres: una revisión narrativa

Esta revisión narrativa tuvo como objetivo identificar modelos teóricos, formatos, técnicas y contenidos utilizados en intervenciones de orientación profesional con mujeres jóvenes, con el fin de respaldar acciones dirigidas a estudiantes universitarias. Se analizaron 67 artículos, revelando una predominancia de intervenciones presenciales, grupales, con 12 o más sesiones, que emplearon técnicas como exposición de contenidos, debates, mentoría, networking, modelos a seguir, actividades individuales y planificación de carrera. Los contenidos abordaron la concienciación de género, el desarrollo de habilidades para enfrentar barreras y avanzar profesionalmente, y el fortalecimiento de redes de apoyo. Se observó escasez de fundamentación teórica en las intervenciones analizadas. Los hallazgos contribuyen a la estructuración de futuras prácticas y promueven reflexiones sobre la importancia del sustento teórico en las intervenciones.

Palabras clave: desarrollo profesional, orientación vocacional, género, mujeres

¹ Endereço para correspondência: Instituto de Psicologia, Serviço Social, Saúde e Comunicação Humana da UFRGS. Rua Ramiro Barcelos, 2600, sala 223, 90035-001, Porto Alegre, RS. E-mail: mapteixeira.psi@gmail.com

Embora tenha havido avanços significativos nas últimas décadas, a desigualdade de gênero no trabalho ainda persiste em um mundo em constante transformação. Mesmo com o aumento do número de mulheres no mercado de trabalho, as organizações seguem sendo ambientes dominados por homens, fortemente marcados por valores masculinos e por uma concepção masculina de trabalhador ideal que impacta seu desenvolvimento de carreira (Coron & Garbe, 2023; O'Neil et al., 2008).

No campo da Psicologia Vocacional, a Teoria Social Cognitiva do Desenvolvimento de Carreira e a Teoria da Psicologia do Trabalho têm sido as principais lentes para a análise da carreira do ponto de vista do gênero (Betz, 2023). Ambas enfatizam que o processo de desenvolver uma carreira acontece dentro de um contexto social, político e econômico mais amplo que afeta de forma diferente as mulheres, intensificando o debate acerca da necessidade de teorias de carreira que considerem as especificidades relacionadas ao gênero (Greer & Kirk, 2022). Fatores contextuais como barreiras e facilitadores (Lent & Brown, 2019), classe social, privilégio, restrições econômicas e marginalização (Duffy et al., 2020) são aspectos que precisam ser articulados e levados em conta em abordagens de carreira que visem ir além da responsabilização individual (Ryan & Morgenroth, 2024), com objetivos e estratégias de ação variados (Phillips, 2023) que contribuam para questionar as estruturas sexistas existentes evitando reforçar estereótipos ou atribuir apenas às mulheres individualmente a responsabilidade por promover mudanças (Oliveira-Silva & Barbosa-Silva, 2023).

Neste sentido, as intervenções em carreira podem ser oportunidades para enfatizar aspectos relacionados às vivências das mulheres no mercado de trabalho e na formação profissional. Elas consistem em estratégias de apoio a indivíduos ou grupos com a finalidade de auxiliar na tomada e implementação de decisões eficazes relacionadas à carreira, assim como resolução de dificuldades encontradas em seu desenvolvimento (Oliveira et al., 2017). Estudos anteriores demonstram que intervenções apresentam resultados positivos em termos de inclusão de gênero (Guthridge et al., 2022) e que mulheres que participam de programas de desenvolvimento de carreira percebem melhora nas habilidades de comunicação e gerenciamento de conflitos, além de ampliarem suas redes de contato profissionais (Bona et al., 2023; Laver et al., 2018).

Ações que apoiam individualmente as mulheres em suas carreiras têm o potencial de alcançar transformações se forem projetadas com um entendimento de como os indivíduos incorporam as estruturas sociais e valores de gênero constantemente produzidos e reproduzidos pela sociedade (Grada et al., 2015). Para isso, precisam considerar as mulheres como agentes de mudança proativas que podem moldar os ambientes ao seu redor, promovendo a conscientização e a busca por direitos (Oliveira-Silva & Barbosa-Silva, 2023; Betz, 2023; Philips, 2023); cultivar

uma perspectiva emancipatória (Lau et al., 2023); promover senso de identidade e propósito (Betz, 2023); fortalecer a percepção de autoeficácia e desenvolver habilidades para o gerenciamento de papéis familiares e profissionais (Phillips, 2023).

Estudos anteriores demonstram que intervenções tendem a apresentar melhores resultados quando contemplam componentes críticos como cadernos de trabalho e exercícios escritos, feedbacks individualizados, informações de exploração vocacional, modelagem e identificação de pessoas para a construção de rede de apoio (Whiston & Rose, 2015). Resultados mais consistentes também são esperados de ações que integram programas institucionais amplos e de longa duração, que preferencialmente envolvem outras estratégias para auxiliar no desenvolvimento profissional (Grada et al., 2015; Oliveira-Silva & Barbosa-Silva, 2023; Ryan & Morgenroth, 2024). Estes arranjos devem promover recursos e oportunidades para educação de qualidade e apoio social e da família e considerar aspectos interseccionais e diferenças individuais como identidade de gênero, idade, educação, área de atividade, tempo de carreira, estado civil, maternidade e religião (Betz, 2023; Hutchins & Kovach, 2019; Laver et al., 2018).

Apesar dos benefícios, ainda se investiga pouco o momento mais adequado para implementar intervenções de carreira com mulheres. Nesse sentido, a fase da vida adulta jovem é estratégica, pois marca a consolidação do autoconceito ocupacional, com a exploração de si e do mundo do trabalho, escolhas profissionais e inserção no mercado (Super et al., 1996). O contexto universitário, em especial, é propício a intervenções voltadas à reflexão e ao desenvolvimento de habilidades de gerenciamento de carreira (Walker et al., 2022). Ele oferece oportunidades para explorar e refinar interesses por meio de disciplinas, atividades práticas, experiências de trabalho e contato com modelos profissionais. Esse processo contribui para a construção da identidade profissional, ao mesmo tempo em que vai revelando barreiras e facilitadores do percurso acadêmico e profissional, moldando crenças de autoeficácia e expectativas relacionadas à carreira (Lent & Brown, 2019).

Intervenções com universitários podem estimular reflexão crítica sobre a carreira e desenvolver habilidades para enfrentar desafios, transições e decisões. Nessa fase, com pouca ou nenhuma experiência profissional, muitos estão em busca de uma formação que permita fazer a transição para a vida adulta ou mesmo consolidar esta transição, ao mesmo tempo em que integram a dimensão ocupacional a outros papéis de vida, como família, comunidade e lazer (Super et al., 1996). Embora benéficas a todos, intervenções de carreira são especialmente relevantes para universitárias ao abordarem questões de gênero que impactam suas trajetórias. O ensino superior, assim, pode ser um espaço de transformação social, promovendo

equidade, combatendo estereótipos e fortalecendo o desenvolvimento profissional feminino (Taveira, 2012).

Percebe-se, portanto, a relevância de serem oferecidas intervenções de carreira voltadas a mulheres jovens universitárias. Para isso, é importante que futuras intervenções se apoiem em estudos prévios e assim tenham um potencial maior de gerar transformações nos níveis individual, cultural e estrutural (Grada, 2015; Ryan & Mongenroth, 2024), assim como de avançar o conhecimento teórico sobre o assunto. Sendo assim, o objetivo deste estudo foi descrever intervenções de carreira voltadas a mulheres jovens adultas, considerando as seguintes características: (a) modelo teórico; (b) delineamento metodológico, (c) modalidade de oferta, (d) formato de participação, (e) duração e frequência (f) técnicas utilizadas, (g) conteúdos abordados e (h) resultados alcançados.

Método

O estudo consistiu em uma revisão narrativa da literatura (Greenhalgh et al., 2018) na qual se buscou descrever as características de intervenções de carreira voltadas a mulheres jovens mencionadas ao final da introdução. O levantamento abrangeu o período 2013-2024, buscando contemplar as publicações mais recentes sobre o assunto. Foram incluídos artigos revisados por pares, tanto empíricos quanto de revisão de literatura, desde que os resumos e os textos completos estivessem disponíveis na Internet ou através do portal Periódicos CAPES.

Os estudos empíricos deveriam descrever intervenções de carreira feitas com mulheres jovens e adultas (a partir de 16 anos) em ambientes educacionais, podendo incluir estudos comparando impactos de intervenções para mulheres e homens. A escolha de não limitar os estudos a pesquisas feitas com estudantes universitários objetivou ampliar o horizonte de artigos e ter um panorama mais abrangente de técnicas e conteúdos utilizados junto a públicos que apresentam similaridades com o público para o qual se pretende desenvolver futuras intervenções. Ainda assim, a maioria dos estudos encontrados envolveu estudantes de graduação ou mulheres que atuavam profissionalmente como residentes, pesquisadoras, docentes ou gestoras em universidades, o que permite inferir que resultados semelhantes aos dos estudos analisados possam ser reproduzidos, em especial a replicação de métodos e conteúdos, em intervenções com estudantes universitárias.

A busca dos artigos se deu através das bases de dados Embase, Web of Science, Scielo, Lilacs, Psycinfo e Scopus (disponibilizadas por meio do portal Periódicos CAPES) e foram realizadas entre os dias 1 de janeiro de 2023 e 8 de junho de 2024. Utilizou-se como critério que os títulos, resumos e/ou palavras-chave contivessem as palavras “women” e “career” e “intervention OR program” nas bases Embase, Web of Science, Psycinfo e Scopus e

“mulheres” e “carreira” e “intervenção ou programa” nas bases Scielo e Lilacs. Após eliminação de duplicatas, restaram 4.159 trabalhos para serem avaliados quanto à sua pertinência para a revisão. A partir da leitura dos títulos e/ou resumos dos trabalhos, e aplicando-se os critérios de elegibilidade, foram considerados aptos para inclusão na revisão 67 artigos. Os critérios de exclusão foram: não se tratar de intervenção, não se tratar de intervenção em carreira, público-alvo com idade inferior a 16 anos; não se tratar de ambiente educacional.

Todos os artigos selecionados foram lidos integralmente, seguindo uma abordagem interpretativa (Weed, 2008), por meio da qual os pesquisadores identificaram e classificaram os elementos dos estudos conforme categorias previamente definidas. As informações extraídas foram registradas em uma planilha, possibilitando seu agrupamento e a elaboração de uma síntese descritiva. A análise visou sumarizar os principais achados, destacando aspectos com potencial de contribuição para a formulação de futuras intervenções. A próxima seção apresenta essa síntese, já articulada com a discussão dos resultados.

Resultados e Discussão

Tendo em vista o grande número de artigos analisados, optamos por apresentar os resultados da pesquisa de forma concomitante à sua discussão. Os resultados foram relatados de acordo com as categorias estabelecidas e trabalhos considerados representativos da problemática em discussão são mencionados em cada subseção, quando relevantes para a compreensão dos dados apresentados.

Modelos teóricos e delineamento metodológico dos estudos

Dentre os artigos analisados, 45 não apresentavam uma fundamentação teórica para as intervenções, tendo elas sido justificadas por dados de sub-representação das mulheres nas respectivas áreas de interesse e por resultados de intervenções realizadas anteriormente, reafirmando que a relação entre teoria e intervenção nem sempre é clara (Oliveira et al., 2017). Isto é problemático (Betz, 2023; Lau et al., 2023), uma vez que enquadramentos teóricos que abordem adequadamente questões de gênero e carreira tendem a ter um impacto sobre o conteúdo, a forma e a efetividade das intervenções realizadas (Oliveira-Silva & Barbosa-Silva, 2023; Whiston & Rose, 2015).

Os modelos teóricos utilizados foram apresentados em apenas 20 artigos, predominando entre eles a TSCDC, que aparece explicitamente em três trabalhos (Kang et al., 2024; Lindstöm et al., 2020) e de modo implícito em outros três (Carnes et al., 2015; Lamsa & Savelle, 2019; Olsson & Martiny, 2018). A predominância da TSCDC confirma os achados de outros estudos como os de Betz (2023) e Fouad e Santana (2017). Fatores discutidos pela

TPT, também apontada como relevante (Betz, 2023), não apareceram como quadro teórico dos estudos, apesar do uso de conceitos como personalidade proativa, consciência crítica e realização no trabalho (Duffy et al., 2020). Os demais trabalhos foram fundamentados em ampla diversidade de perspectivas teóricas incluindo abordagens organizacionais, pedagógicas e psicológicas não necessariamente específicas sobre mulheres, reafirmando a preocupação de Philips (2023) de estarem apenas adicionando variáveis ou relações a teorias que não têm as experiências das mulheres como objeto principal.

Em relação ao delineamento metodológico, foram encontrados três ensaios teóricos, dez estudos experimentais, seis pré-experimentais com avaliação pré e pós intervenção e 38 relatos de experiência, sendo que 28 destes apresentaram avaliações pós-intervenção. As dez revisões de literatura, sendo quatro revisões sistemáticas, apresentaram resultados de mais de 150 pesquisas realizadas anteriormente, fornecendo um amplo panorama de estudos envolvendo diferentes aspectos das intervenções em carreira com mulheres. A predominância dos relatos de experiência contribuiu para a identificação e compreensão de métodos, técnicas e conteúdos utilizados nas intervenções. Por outro lado, a aplicação de avaliações individualizadas, específicas para cada estudo, não permite a comparação dos resultados entre si e dificulta o avanço do conhecimento técnico sobre o uso das intervenções e seus possíveis efeitos.

Modalidade de oferta, formato de participação, duração e frequência e técnicas utilizadas

A maioria das intervenções foi realizada de forma presencial, com grupos de mulheres cujo tamanho variou de dez a cinquenta pessoas. Apenas quatro intervenções em grupo foram realizadas de forma híbrida, mesclando atividades presenciais com atividades *online* e três intervenções foram totalmente *online* porque ocorreram durante a pandemia de Covid-19. O formato das intervenções incluiu aulas, *workshops* e programas, com ampla variedade de estrutura, frequência e duração dos encontros, predominando aquelas envolvendo 12 ou mais encontros, o que vai ao encontro de reflexões anteriores que sugerem que intervenções que fazem parte de programas mais amplos, de longa duração, que combinem mais de uma estratégia, tendem a apresentar resultados mais positivos (Grada et al., 2015; Oliveira-Silva & Barbosa-Silva, 2023; Ryan & Mongenroth, 2024).

Entre as técnicas utilizadas nas intervenções, as mais citadas foram exposição de conteúdos seguida de debate, mentoria, *networking*, modelos de papel, atividades individuais e planejamento de carreira. A aplicação destas técnicas converge com parâmetros que definem programas de excelência (Feller et al., 2005) e com os cinco componentes críticos (Whiston & Rose, 2015).

Entre as atividades e exercícios individuais propostos identificou-se a indicação de leituras e a oferta de oportunidades para a aplicação de conhecimento específico do campo de atuação, enfatizando a capacidade de agência e de ter bom desempenho, o que contribui para o aumento do interesse pela carreira, a percepção de autoeficácia e melhoria das expectativas de resultados (Goeldlin et al., 2023).

A oferta de atividades de mentoria e a exposição a modelos de papel demonstram que intervenções relacionadas ao desenvolvimento de *networking* e mentorias estão entre as mais comuns em programas voltados a mulheres (Hutchins & Kovack, 2019). Nos relatos analisados, as mentorias bem-sucedidas foram caracterizadas por apresentar confiança e comunicação clara; expectativas, papéis e responsabilidades definidos; tempo dedicado e atenção às atividades de mentoria e apoio institucional (e.g., Keating et al., 2022).

Goldfeiz et al. (2020) destacaram a importância da identificação religiosa e cultural entre mentoras e mentoradas, enquanto Hernandez et al. (2018) sugerem que a relação também se baseie em interesses fora do trabalho. Brizuela et al. (2023) propõem que as mentoradas escolham suas mentoras de forma anônima, com base apenas nos perfis. Mentoria entre profissionais do mesmo gênero fortalece a confiança das mulheres na carreira e as incentiva a buscar posições acadêmicas e de liderança (Georgi et al., 2022; Shen et al., 2022). Esse processo também pode mitigar dinâmicas de poder de gênero, ao compartilhar experiências entre mulheres (Brizuela et al., 2023). Além disso, mulheres em programas de mentoria desejam que as mentoras sirvam de modelos, especialmente no equilíbrio trabalho-família (Shen et al., 2022). No entanto, a falta de mulheres em cargos de poder dificulta o acesso à mentoria, afetando especialmente aquelas com múltiplas identidades marginalizadas (Flores et al., 2021; Georgi et al., 2022).

A falta de modelos femininos é uma barreira ao desenvolvimento de carreira das mulheres (Bhatia et al., 2015). Intervenções que expõem as mulheres a modelos comportamentais, especialmente em áreas não tradicionais, foram justificadas pela ideia de que isso combate estereótipos de gênero e incentiva comportamentos não tradicionais (Olsson & Martiny, 2018). Além disso, conhecer pessoas bem-sucedidas fortalece a autoeficácia e as expectativas de resultados (Fouad & Santana, 2017; Lent & Brown, 2019). A identificação com essas figuras, seja por gênero, raça ou interesses, é crucial para que as aspirantes vejam o sucesso como alcançável, mitigando assim estereótipos de gênero (Diekmann et al., 2019; Hernandez et al., 2018). No campo das STEM (ciência, tecnologia, engenharia e matemática), estudos mostraram que o contato com mulheres em posições de destaque melhora a identificação e a autoeficácia das participantes, além de aumentar seus esforços e intenções de

seguir a carreira (Charlesworth & Banaji, 2019; Olsson & Martiny, 2018). As modelos mais eficazes são aquelas vistas como competentes, transparentes sobre dificuldades e alinhadas a valores comunitários, sem enfatizar excessivamente a escassez de mulheres na área (Breda et al., 2023; Hernandez et al., 2018).

O planejamento de carreira, mencionado com frequência nos relatos analisados, melhora a adaptabilidade, autoeficácia, chances de promoção, habilidades e expande interesses profissionais (Chang et al., 2020; Lau et al., 2023; Oliveira-Silva & Barbosa-Silva, 2023). Por exemplo, o programa *Paths 2 the Future* visa aumentar a prontidão para a carreira, a autoeficácia vocacional e as expectativas de resultados (Lindström et al., 2020). O programa RISE oferece conteúdo sobre planejamento de carreira, identificação de valores, propósito e definição de objetivos mensuráveis (Kang et al., 2024). Em outra intervenção, Grada et al. (2015) destacam o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, enquanto Lämsä e Savela (2019) abordam o planejamento a partir de uma perspectiva autobiográfica, enfatizando o propósito da carreira na vida de forma ampla.

Conteúdos abordados

As intervenções abordaram temas relacionados à condição das mulheres na sociedade em geral e nos contextos educacional e de trabalho em particular, abrangendo fatores ambientais, pessoais e comportamentais e como estes fatores constituem aspectos facilitadores ou dificultadores ao desenvolvimento da carreira. A partir dos dados analisados, agrupamos os principais assuntos em dois grupos: conscientização de gênero e desenvolvimento de habilidades, na mesma direção dos resultados encontrados por Lau et al. (2023). A articulação destes conteúdos nas diferentes formas de intervenções analisadas demonstra um amplo leque de objetivos e estratégias de intervenção que possam desafiar os estereótipos de gênero e cultivar modelos mentais de crescimento (Diekman et al., 2019; Phillips, 2023).

Conteúdos voltados à conscientização de gênero buscaram elucidar para as mulheres os aspectos estruturais da sociedade que também moldam as relações interpessoais e profissionais. O argumento para a inclusão destes conteúdos sustenta que sem uma abordagem fundamentada na compreensão dos mecanismos de construção e funcionamento da desigualdade de gênero, as intervenções tendem a ter eficácia limitada (Grada et al., 2015). As intervenções apresentaram ênfase em papéis, estereótipos e vieses de gênero com base em evidências que indicam que preconceitos implícitos podem ser amenizados por meio de intervenções educativas que aumentem a conscientização e forneçam estratégias de redução de juízos pré-estabelecidos (Girod, et al, 2016). O uso de técnicas como colocar-se no lugar do outro,

pensar nas pessoas como indivíduos em vez de membros homogêneos de grupos e gerar exemplos de pessoas de outros grupos que desafiam as suposições estereotipadas demonstraram eficácia na redução de preconceitos de gênero, aumentando a disposição para promover mudanças (Charlesworth & Banaji, 2019).

A discussão desses temas contribui para cultivar uma perspectiva emancipatória (Lau et al., 2023) e evita que as intervenções tenham como foco apenas o desenvolvimento de habilidades, reduzindo o risco de tentar “consertar as mulheres” (Ryan & Mongenroth, 2024), permitindo que elas reconheçam as causas das dificuldades de maneira precisa e adaptativa e contextualizando experiências individuais de marginalização e discriminação em estrutura e relações sociais mais amplas (Betz, 2023; Duffy et al., 2020). A partir deste contexto é possível abordar habilidades individuais importantes para o desenvolvimento profissional, mitigando efeitos colaterais indesejáveis como o de atribuir às mulheres a responsabilidade pelas desigualdades de gênero na carreira. Com isso, elas podem navegar em um sistema desigual ao mesmo tempo em que promovem as transformações necessárias, desafiando o sistema enquanto trabalham dentro dele (Dashper, 2023; Parker et al., 2018).

Em relação ao desenvolvimento de habilidades, três temas se destacaram nos estudos: equilíbrio entre família e trabalho, habilidades relacionais e habilidades emocionais. O equilíbrio entre família e trabalho envolve a redução do conflito entre estas esferas, originado no desvio da norma do trabalhador ideal, mais frequentemente associado ao comportamento esperado dos homens do que ao das mulheres no mundo do trabalho (Coron & Garbe, 2023). Intervenções relacionadas a este conflito envolveram ações com mulheres com responsabilidades de cuidados infantis (Bryant et al., 2017) e ações no nível organizacional como padrões de trabalho flexível, ações para reduzir a desigualdade salarial e iniciativas financeiras e administrativas para apoiar o trabalho após a licença-maternidade ou pausas na carreira (Carnes et al., 2015).

Em relação às habilidades relacionais, a liderança é o assunto principal ou parte do programa desenvolvido em diversos estudos analisados (Bhatia et al., 2015; Chang et al., 2020; Eiland et al., 2021; Kang et al., 2024; Pelfrey et al., 2022; Peterson, 2019). Seu desenvolvimento é visto como apoio importante para a carreira das mulheres, melhorando habilidades, atitudes e comportamentos e expandindo a participação em redes mais amplas (Alwazzan & Al-Angari, 2020; Bhatia et al., 2015; Mousa et al., 2021), por meio do desenvolvimento de habilidades como comunicação, autoeficácia, inteligência emocional, networking, visão de futuro, consciência situacional, desenvolvimento de recursos pessoais para o enfrentamento de barreiras e promoção de mudanças em ambientes predominantemente masculinos (Chang et al., 2020; Kang et al., 2024; Lämsä e Savela, 2019;

Mousa et al., 2021; Pelfrey et al., 2022; Van Oosten et al., 2017). As pesquisas demonstraram que mulheres que participam de programas de liderança têm maior probabilidade de alcançar posições de comando, são mais propensas a ter conhecimento e confiança em habilidades de liderança e têm maior probabilidade de ter conhecimento das estruturas e processos organizacionais (Alwazzan & Al-Angari, 2020).

Programas desenvolvidos exclusivamente para mulheres criaram um ambiente confiável e seguro que favoreceu conexão, aprendizagem e apoio social, fortalecendo liderança, autoconfiança, autoestima e persistência na carreira (Lämsä & Savela, 2018; Mousa et al., 2021; Van Oosten et al., 2017). Os programas também abordaram o acesso a oportunidades acadêmicas e fatores que favorecem o avanço profissional, além de incluir conteúdos relacionados a redes de contato, modelos de papel, desenvolvimento de carreira, avaliação e *coaching* (Chang et al., 2020; Peterson, 2019; Spalluto et al., 2017). Spalluto et al. (2017) e Lämsä e Savela (2019) destacam ainda a importância de haver flexibilidade na intervenção para atender demandas específicas do grupo.

A comunicação foi outra habilidade abordada em diversas intervenções. Entre os tópicos abordados nesta temática estiveram o gerenciamento de conversações e conflitos, estratégias de negociação, habilidades de escuta, comunicação assertiva, autopromoção, habilidade de falar em público, realizar e participar de entrevistas e comunicação com clientes e colegas de trabalho (Bhatia et al., 2015; Bona et al., 2023; Brizuela et al., 2023; Pelfrey et al., 2022). Por fim, entre as habilidades emocionais verificou-se a ênfase em conteúdos relacionados à educação emocional, sob o argumento de que as emoções têm papel relevante na vida profissional, pois influenciam a efetividade do trabalho de liderança junto às equipes, afetam a tomada de decisão e a solução de problemas, além de serem cruciais para o bem-estar psicológico (Kang et al., 2024). As principais habilidades abordadas nas intervenções foram autoeficácia, inteligência emocional, autoconhecimento, autocuidado e resiliência (Grisso et al., 2017; Kang et al., 2024).

Resultados alcançados

Os estudos analisados indicam que as intervenções geraram efeitos positivos para as mulheres e para as organizações em que atuam. Quatro aspectos principais se destacam. O primeiro envolve maior satisfação com o curso, escolha profissional e trabalho; bem-estar ampliado; menor intenção de abandonar o curso ou mudar de carreira; maior permanência acadêmica e profissional; e melhor desempenho (Bauman et al., 2014; Goldfeiz et al., 2020; Hernandez et al., 2018; Shen et al., 2022). Tais achados são consistentes com pesquisas

que apontam como efeitos esperados maior clareza vocacional, melhor adaptabilidade de carreira, tomada de decisões mais eficazes, melhor adaptação à universidade e ao trabalho e maior retenção (Whiston & Rose, 2015; Soares et al., 2022).

O segundo aspecto diz respeito à progressão na carreira, incluindo desenvolvimento de liderança e acesso a cargos de chefia (Bauman et al., 2014; Eiland et al., 2021; Keating et al., 2022; Spalluto et al., 2017). As mudanças comportamentais observadas estão alinhadas a estudos que indicam como efeitos esperados o fortalecimento de recursos psicológicos para lidar com transições, maior foco em metas, ampliação de redes profissionais, promoções e aumento de remuneração (Bona et al., 2023; Laver et al., 2018; Whiston & Rose, 2015).

O terceiro aspecto diz respeito à redução de vieses, visões estereotipadas sobre gênero e trabalho, preconceitos relacionados à atuação profissional das mulheres e crenças e impactos negativos do conflito entre família e trabalho (Breda et al., 2023; Carnes et al., 2015; Girod et al., 2016). Estes resultados reforçam o entendimento de que as intervenções podem ser motores de mudanças sociais (Lau et al., 2023) ao mesmo tempo que em apoiam as mulheres na superação de barreiras (Guthridge et al., 2022; Laver et al., 2018; Phillips, 2023).

O quarto aspecto envolve o desenvolvimento e aprimoramento de habilidades como comunicação, autoeficácia, identificação de modelos de papel, ampliação das redes de apoio e de contatos profissionais e aumento da produtividade (Bona et al., 2023; Grisso et al., 2017; Kang et al., 2024; Lindström et al., 2020; Pelfrey et al., 2022; Van Oosten et al., 2017). Estas habilidades podem ser relacionadas ao conceito de autoeficácia, mecanismo mais importante da agência individual no contexto da TSCDC (Fouad & Santana, 2017; Lent & Brown, 2019), por sua capacidade de impulsionar os interesses educacionais e ocupacionais, as escolhas profissionais, as expectativas de resultados e a persistência diante das dificuldades. O desenvolvimento das habilidades mencionadas como um resultado das intervenções está de acordo com os achados de outras pesquisas que sugerem que intervenções em carreira promovem maior capacidade para solucionar problemas, maior autodeterminação e autoconsciência, implementação dos planos desenvolvidos durante a intervenção e melhora nas habilidades de comunicação e gerenciamento de conflitos (Bona et al., 2023; Whiston & Rose, 2015).

A Tabela 1 sintetiza as características predominantes das intervenções relatadas nos estudos analisados. A partir dela é possível identificar diretrizes para o desenvolvimento de futuras intervenções, como formato, duração, conteúdos e técnicas utilizadas. Além disso, revela a pertinência da reflexão acerca da ausência de modelos teóricos como subsídio para o desenvolvimento destas ações.

Tabela 1

Características principais das intervenções em carreira realizadas com mulheres jovens

Categoria	Característica predominante nos estudos analisados
Modelo teórico	Ausente na maioria dos relatos. TSCDC predomina entre os que têm embasamento teórico.
Modalidade de oferta	Presencial, em grupos.
Formatos	Aulas, workshops, programas.
Duração e frequência	12 ou mais encontros semanais ou mensais.
Técnicas utilizadas	Exposição de conteúdos seguida de debate, mentoria, <i>networking</i> , modelos de papel, atividades individuais e planejamento de carreira.
Conteúdos abordados	Conscientização de gênero, desenvolvimento de habilidades (equilíbrio entre família e trabalho, habilidades relacionais e habilidades emocionais).
Resultados alcançados	Aumento da satisfação com o curso e/ou a carreira; aumento do bem-estar; progressão na carreira; desenvolvimento de habilidades; candidatura e ocupação de cargos de liderança; redução de vieses, visões estereotipadas e preconceito.

Considerações Finais

Este estudo teve como objetivo descrever características de intervenções de carreira voltadas a mulheres jovens adultas, visando identificar elementos importantes para o desenvolvimento de ações futuras, especialmente com estudantes universitárias. As contribuições principais se organizam em três recomendações: (a) necessidade de fundamentação teórica consistente; (b) ênfase em conteúdos e técnicas que integrem gênero e carreira; e (c) avaliação sistemática dos impactos das intervenções.

A primeira recomendação refere-se à escassez de fundamentação teórica clara nas intervenções analisadas. Em muitos casos, faltava explicitação dos modelos teóricos que orientavam as ações, o que compromete a avaliação de seus resultados e a definição dos processos psicológicos envolvidos. Quando presente, predominava a Teoria Social Cognitiva do Desenvolvimento de Carreira (TSCDC), com foco em autoeficácia e expectativas de resultado. No entanto, outras abordagens, como a Teoria da Psicologia do Trabalho (TPT), com ênfase em consciência crítica, poderiam ser mais exploradas, sobretudo considerando contextos de discriminação de gênero.

Outro ponto pouco abordado foi a fase de desenvolvimento das participantes. No caso de jovens universitárias, teorias como a de Donald Super (1996) são úteis para compreender processos como formação de autoconceito e saliência de papéis de vida. Intervenções que articulam esses aspectos com a questão de gênero podem favorecer a construção de uma consciência crítica sobre o impacto das normas sociais no desenvolvimento profissional.

A segunda recomendação diz respeito aos conteúdos recorrentes nas intervenções: conscientização sobre gênero (barreiras, papéis, estereótipos), contato com

modelos femininos ou mentoras, desenvolvimento de habilidades específicas (como liderança) e fortalecimento de redes de apoio. Mentorias com mulheres que atuem como modelos, inclusive em aspectos não profissionais, revelam-se estratégias eficazes para inspirar e engajar as participantes.

A terceira recomendação envolve o aprimoramento da avaliação das intervenções. Os estudos revisados apresentaram grande diversidade nos aspectos avaliados, dificultando comparações. Apesar de essa variação refletir a adaptação das intervenções a públicos específicos, é necessário identificar dimensões comuns, como processos psicológicos e habilidades centrais, baseando-se em modelos teóricos. Isso permitirá criar indicadores mais robustos e favorecer comparações entre estudos no futuro.

Também é necessário avançar metodologicamente. A maioria dos estudos empíricos adotou delineamentos com grupo único e avaliação pré e pós-intervenção, sem grupos de controle, o que limita a força das evidências. Há carência de estudos quase-experimentais e longitudinais que avaliem a estabilidade dos efeitos ao longo do tempo. Além disso, são poucos os trabalhos com instrumentos validados que permitam mensurar mecanismos de mudança, possibilitando assim a replicação do método de avaliação e comparação de resultados entre estudos. Ainda, é importante que aspectos interseccionais sejam considerados em estudos futuros, identificando como aspectos como raça, classe social e outros marcadores sociais interagem na construção de carreira das mulheres.

Por fim, destacam-se limitações deste estudo. A busca foi realizada apenas em bases de dados em inglês e português, o que pode ter gerado viés linguístico e disciplinar, com a possível exclusão de estudos relevantes de áreas como administração ou sociologia. O recorte temporal

(2013–2024), embora justificado, pode ter deixado de fora estudos anteriores significativos. Ademais, este trabalho não aprofundou a análise interseccional, deixando de considerar como classe, raça e maternidade se articulam às questões de gênero. Ainda assim, os achados sintetizam aspectos importantes da literatura e oferecem subsídios para o aprimoramento de intervenções e pesquisas futuras com mulheres jovens no contexto do desenvolvimento de carreira.

Declaração de conflito de interesses

Não existem conflitos de interesses relacionados com este trabalho

Declaração sobre o uso de inteligência artificial

O conteúdo deste artigo foi inteiramente elaborado sem o uso de inteligência artificial para a sua criação.

Referências

- Alwazzan, L., Al-Angari, S. (2020). Women's leadership in academic medicine: a systematic review of extent, condition and interventions. *BMJ Open*, 10(1), e032232. doi: 10.1136/bmjopen-2019-032232
- Bauman, M., Howell, L., & Villablanca, A. (2014). The Women in Medicine and Health Science program: An innovative initiative to support female faculty at the University of California Davis School of Medicine. *Academic Medicine*, 89(11), 1462-1466. doi: 10.1097/ACM.0000000000000403
- Betz, N. (2023). Integrating 50 years of theory and research: Suggestions for directions on women's career development. *The Counseling Psychologist*, 51(6), 849–861. DOI 10.1177/00110000231176246
- Bhatia, K., Takayesu, J., Arbelaez, C., Peak, D., Nadel, E. (2015). An innovative educational and mentorship program for emergency medicine women residents to enhance academic development and retention. *Canadian Journal of Emergency Medicine*, 17(6), 685-688. doi: 10.1017/cem.2015.17
- Bona, A., Ahmed, R., Falvo, L., Welch, J., Heniff, M., Cooper, D., Sarmiento, E., Hobgood, C. (2023). Closing the gender gap in medicine: the impact of a simulation-based confidence and negotiation course for women in graduate medical education. *BMC Medical Education*, 23, 243. doi: 10.1186/s12909-023-04170-y
- Breda, T., Grenet, J., Monnet, M., Van Effenterre, C. (2023). How effective are female role models in steering girls towards STEM? Evidence from French high schools. *The Economic Journal*, 133(653), 1773-1809. doi: 10.1093/ej/uead019
- Brizuela, V., Chebet, J., Thorson, A. (2023). Supporting early-career women researchers: lessons from a global mentorship programme. *Global Health Action*, 16(1), 2162228. doi: 10.1080/16549716.2022.2162228
- Bryant, L., Burkinshaw, P., House, A., West, R., Ward, V. (2017). Good practice or positive action? Using Q methodology to identify competing views on improving gender equality in academic medicine. *BMJ Open*, 7(8), e015973. doi: 10.1136/bmjopen-2017-015973
- Carnes, M., Devine, P., Manwell, L., Byars-Winston, A., Fine, E., Ford, C., Sheridan, J. (2015). The effect of an intervention to break the gender bias habit for faculty at one institution: a cluster randomized, controlled trial. *Academic Medicine*, 90(2), 221-230. doi: 10.1097/ACM.0000000000000552
- Chang, S., Guindani, M., Morahan, P., Magrane, D., Newbill, S., Helitzer, D. (2020). Increasing promotion of women faculty in academic medicine: impact of national career development programs. *Journal of Women's Health*, 29(6), 837-846. doi: 10.1089/jwh.2019.8044
- Charlesworth, T., Banaji, M. (2019). Gender in science, technology, engineering, and mathematics: Issues, causes, solutions. *Journal of Neuroscience*, 39(37), 7228-7243. doi: 10.1523/JNEUROSCI.0475-18.2019
- Coron, C., Garbe, E. (2023). Deviation from the ideal worker norm and lower career success expectations: A “men's issue” too? *Journal of Vocational Behavior*, 144, 1-14, 103892. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2023.103892>
- Dashper, K. (2020). Mentoring for gender equality: Supporting female leaders in the hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 88, 102397. doi: 10.1016/j.ijhm.2019.102397
- Diekman, A., Clark, E., Belanger, A. (2019). Finding common ground: Synthesizing divergent theoretical views to promote women's STEM pursuits. *Social Issues and Policy Review*, 13(1), 182-210. doi: 10.1111/sipr.12052
- Duffy, R., Kim, H., Allan, B., Prieto, C. (2020). Predictors of decent work across time: testing propositions from psychology of working theory. *Journal of Vocational Behavior*, 123, e103507. doi: 10.1016/j.jvb.2020.103507

- Eiland, L., Shields, K., Smith, S., Covington, E., Edwards, A., Kinney, S., Haines, S. (2021). Development and assessment of a nationwide, cross-discipline women faculty mentoring program. *Currents in Pharmacy Teaching and Learning*, 13(12), 1555-1563. doi: 10.1016/j.cptl.2021.09.031
- Feller, R., Russell, M., Whichard, J. (2005). Career techniques and interventions: Themes from an international conversation. *The Career Development Quarterly*, 54(1), 36-47. doi: 10.1002/j.2161-0045.2005.tb00139
- Flores, L., Settles, I., McGillen, G., Davis, T. (2021). Critical contributions to scholarship on women and work: celebrating 50 years of progress and looking ahead to a new decade. *Journal of Vocational Behavior*, 126: 1-17. doi: 10.1016/j.jvb.2020.103490
- Fouad, N., Santana, M. (2017). SCCT and underrepresented populations in STEM fields: Moving the needle. *Journal of Career Assessment*, 25(1), 24-39. doi: 10.1177/1069072716658324
- Georgi, M., Morka, N., Patel, S., Kazzazi, D., Karavadra, K., Nathan, A., Tsui, J. (2022). The impact of same gender speed-mentoring on women's perceptions of a career in surgery – A prospective cohort study. *Journal of Surgical Education*, 79(5): 1166-1176. doi: 10.1016/j.jsurg.2022.05.014
- Girod, S., Fassiotto, M., Grewal, D., Ku, M., Sriram, N., Nosek, B., Valantine, H. (2016). Reducing implicit gender leadership bias in academic medicine with an educational intervention. *Academic Medicine*, 91(8), 1143-1150. doi: 10.1097/ACM.0000000000001099
- Goeldlin, M., Wenz, E., Kottler, C., Fischer, U., Bassetti, C., Aybek, S., Heldner, M. (2023). Connecting Women in Neurosciences: A networking project to sustain mutual empowerment in young, female clinical neuroscientists. *European Journal of Neurology*, 30(10), 2980-2985. doi: 10.1111/ene.15932
- Goldfeiz, S., Knoll, M., Jagsi, R., Weinstock, C., Pennebaker, J., Samuels, L., Edelman, D. (2020). A mentored pathway into the sciences for underrepresented populations: A newly crafted educational modality for women exploring career opportunities in Science, Technology, Engineering, Mathematics, and Medicine. *Women's Health Reports*, 1(1), 413-423. doi: 10.1089/whr.2020.0033
- Grada, A., Ní Laoire, C., Linehan, C., Boylan, G., Connolly, L. (2015). Naming the parts: a case-study of a gender equality initiative with academic women. *Gender in Management: An International Journal*, 30(5), 358-378. doi: 10.1108/GM-09-2013-0118
- Greenhalgh, T., Thorne, S., & Malterud, K. (2018). Time to challenge the spurious hierarchy of systematic over narrative reviews? *European Journal of Clinical Investigation*, 48(6), e12931. doi: 10.1111/eci.12931.
- Greer, T., Kirk, A. (2022). Overcoming barriers to women's career transitions: a systematic review of social support types and providers. *Frontiers in Psychology* 13: 777110. doi: 10.3389/fpsyg.2022.777110
- Grisso, J., Sammel, M., Rubenstein, A., Speck, R., Conant, E., Scott, P., Abbuhl, S. (2017). A randomized controlled trial to improve the success of women assistant professors. *Journal of Women's Health*, 26(5), 571-579. doi: 10.1089/jwh.2016.6025
- Guthridge, M., Kirkman, M., Penovic, T., Giummarra, M. (2022). Promoting gender equality: A systematic review of interventions. *Social Justice Research*, 35(3), 318-343. doi: 10.1007/s11211-022-00398-z
- Hernandez, P., Bloodhart, B., Adams, A., Barnes, R., Burt, M., Clinton, S., Fischer, E. (2018). Role modeling is a viable retention strategy for undergraduate women in the geosciences. *Geosphere*, 14(6), 2585-2593. doi: 10.1130/GES01659.1
- Hutchins, H., Kovach, J. (2019). Advancing women academic faculty in STEM careers: The role of critical HRD in supporting diversity and inclusion. *Advances in Developing Human Resources*, 21(1), 72-91. doi: 10.1177/1523422318814547
- Kang, J., Croghan, I., Matchett, C., Raffals, L., Schletty, A., Monson, T., Keating, J., Jasper, A., Musuza, J., Templeton, K., Safdar, N. (2022). Supporting midcareer women faculty in academic medicine through mentorship and sponsorship. *Journal of Continuing Education in the Health Professions*, 42(3), 197-203. doi: 10.1097/CEH.0000000000000419
- Keating, J., Jasper, A., Musuza, J., Templeton, K., Safdar, N. (2022). Supporting midcareer women faculty in academic medicine through mentorship and sponsorship. *Journal of Continuing Education in the Health Professions*, 42(3), 197-203. doi: 10.1097/CEH.0000000000000419

- Lämsä, A., Savela, T. (2019). The effects of leadership development on women's career success. *International Journal of Human Resources Development and Management*, 19(1), 21-36. doi: 10.1504/IJHRDM.2019.097055
- Lau, V., Scott, V., Warren, M., Bligh, M. (2023). Moving from problems to solutions: A review of gender equality interventions at work using an ecological systems approach. *Journal of Organizational Behavior*, 44(2), 399-419. doi: 10.1002/job.2654
- Laver, K., Prichard, I., Cations, M., Osenk, I., Govin, K., Coveney, J. (2018). A systematic review of interventions to support the careers of women in academic medicine and other disciplines. *BMJ Open*, 8(3), e020380. doi: 10.1136/bmjopen-2017-020380
- Lent, R., Brown, S. (2019). Social cognitive career theory at 25: Empirical status of the interest, choice, and performance models. *Journal of Vocational Behavior*, 115, Article 103316. doi: 10.1016/j.jvb.2019.06.004
- Lindstrom, L., DeGarmo, D., Khurana, A., Hirano, K., Leve, L. (2020). Paths to the future: Evidence for the efficacy of a career development intervention for young women with disabilities. *Exceptional Children*, 87(1), 54-73. doi: 10.1177/0014402920924851
- Mousa, M., Skouteris, H., Boyle, J., Currie, G., Riach, K., Teede, H. (2022). Factors that influence the implementation of organizational interventions for advancing women in healthcare leadership: A meta-ethnographic study. *eClinicalMedicine*, 51, 101514. doi: 10.1016/j.eclinm.2022.101514
- Oliveira-Silva, L., Barbosa-Silva, L. (2023). Career interventions for promoting gender equality: Methodological aspects. *Paidéia*, 33, e3320. doi: 10.1590/1982-4327e3320
- Oliveira, C., Teixeira, M., Dias, A. (2017). *Revisão sistemática da literatura sobre características de intervenções em carreira*, 9(2), 125-41. doi: 10.18256/2175-5027.2017.v9i2.1464
- Olsson, M., Martiny, S. (2018). Does exposure to counterstereotypical role models influence girls' and women's gender stereotypes and career choices? A review of social psychological research. *Frontiers in psychology*, 9, 1-15, 392862. doi: 10.3389/fpsyg.2018.02264
- O'Neil, D., Hopkins, M., Bilimoria, D. (2008). Women's careers at the start of the 21st century: Patterns and paradoxes. *Journal of Business Ethics*, 80, 727-743. Doi: 10.1007/s10551-007-9465-6.
- Parker, P., Hewitt, B., Witheriff, J., Cooper, A. (2018). Frank and fearless: Supporting academic career progression for women in an Australian program. *Administrative Sciences*, 8(1), 5. doi: 10.3390/admsci8010005
- Pelfrey, C., Cola, P., Gerlick, J., Edgar, B., Khatri, S. (2022). Breaking through barriers: Factors that influence behavior change toward leadership for women in academic medicine. *Frontiers in Psychology*, 13, 854488. doi: 10.3389/fpsyg.2022.854488
- Peterson, H. (2019). A women-only leadership development program: Facilitating access to authority for women in Swedish higher education? *Social Sciences*, 8(5), 137. doi: 10.3390/socsci8050137
- Phillips, S. D. (2023). Women and career development: Some new answers, many more questions. *The Counseling Psychologist*, 51(6), 862-868. <https://doi.org/10.1177/00110000231173463>
- Ryan, M., Morgenroth, T. (2024). Why we should stop trying to fix women: How context shapes and constrains women's careers trajectories. *Annual Review of Psychology*, 75, 555-572. doi: 10.1146/annurev-psych-032620-030938
- Shen, M., Tzioumis, E., Andersen, E., Wouk, K., McCall, R., Li, W., Malloy, E. (2022). Impact of mentoring on academic career success for women in medicine: a systematic review. *Academic Medicine*, 97(3), 444-458. doi: 10.1097/ACM.0000000000004563
- Spalluto, L., Spottswood, S., Deitte, L., Chern, A., Dewey, C. (2017). A leadership intervention to further the training of female faculty (LIFT-OFF) in radiology. *Academic Radiology*, 24(6), 709-716. doi: 10.1016/j.acra.2016.12.025
- Super, D. E., Savickas, M. L., & Super, C. M. (1996). The life-span, life-space approach to careers. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (3rd ed., pp. 121-178). Jossey-Bass.
- Taveira, M., & Silva, A. D. (2012). Educação e desenvolvimento de carreira das mulheres. *Ex aequo*, 25, 165-178. <https://doi.org/10.22355/exaequo.2012.25.11>

- Van Oosten, E., Buse, & K., Bilimoria, D. (2017). The leadership lab for women: Advancing and retaining women in STEM through professional development. *Frontiers in Psychology*, 8, 254639. doi: 10.3389/fpsyg.2017.02138
- Walker, B., Bair, A. R., & Macdonald, R. H. (2022). Supporting students' career development: A call to action. *New Directions for Community Colleges*, 199, 93-106. doi: 10.1002/cc.20526
- Weed, M. (2008). A potential method for interpretive synthesis of qualitative research: issues in the development of 'meta-interpretation'. *International Journal of Social Research Methodology*, 11(1): 13-28. doi: 10.1080/13645570701401222
- Whiston, S., Rose, C. (2015). Career counseling process and outcome. In Hartung, P., Savickas, L., Walsh, W. (Eds.), *APA handbook of career intervention*, 1, 43-60. American Psychological Association. doi: 10.1037/14438-003

Recebido: 21/11/2024
1ª reformulação: 10/05/2025
Aceito: 30/05/2025

Sobre os autores:

Rebeca de Moraes Ribeiro de Barcellos é professora Adjunta do Departamento de Ciências da Administração da Universidade Federal de Santa Catarina. Integrante do Laboratório de Inovação e Cocriação Social – Linc Social e da Rede Ciência, Tecnologia, Inovação e Empreendedorismo UFSC Mulheres – Rede Curie.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9302-7285>

E-mail: rebeca.ribeiro@ufsc.br

Marco Antônio Pereira Teixeira é professor Titular no Instituto de Psicologia, Serviço Social, Saúde e Comunicação Humana da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) e coordenador do Serviço de Orientação Profissional e do Núcleo de Apoio ao Estudante da UFRGS. É também professor no Programa de Pós-Graduação em Psicologia da UFRGS e coordenador do Núcleo de Estudos e Intervenções em Carreira (NEIC).

ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-7981-9788>

E-mail: mapteixeira.psi@gmail.com