

Ano 9, Vol XIX, Número 2, Jul-Dez, 2017, Pág. 23-39.

MÉRITO ACADÉMICO NO ENSINO SUPERIOR E CARREIRA PROFISSIONAL: UM ESTUDO DE CASO NO FEMININO

MÉRITO ACADÉMICO EN EDUCACIÓN SUPERIOR Y CARRERA PROFESIONAL: UN ESTUDIO DE CASO EN LO FEMENINO

HONORS STUDENTS AT HIGHER EDUCATION AND PROFESSIONAL CAREER: A FEMININE CASE STUDY

Micaela Manuel

Ana Antunes

Resumo: Ao longo do tempo tem-se assistido a uma atenção no estudo das questões de gênero e, também, sobre mulheres eminentes, ou seja, mulheres que alcançam a excelência em áreas e contextos valorizados socialmente, altamente competitivos e que exigem um nível superior de conhecimentos especializados. No entanto, alguns fatores foram surgindo na literatura como inibidores do sucesso à medida que estas mulheres vão exercendo uma atividade profissional, podendo ser necessária intervenção no sentido de as ajudar a lidar com estas adversidades e a construir um projeto de carreira, de modo a não privar a sociedade do contributo que podem oferecer. Neste sentido, o objetivo principal deste trabalho é, numa lógica de estudo de caso, identificar e analisar de forma exploratória as características e os percursos de vida de um grupo de alunas de mérito no ensino superior, procurando conhecer os fatores que parecem condicionar o sucesso académico, a inserção no mercado de trabalho e a construção da carreira. As participantes são cinco mulheres que receberam pelo menos um prémio/bolsa de mérito numa universidade pública portuguesa, entre os anos letivos de 1999/2000 a 2012/2013. Os dados foram recolhidos através de entrevistas semiestruturadas e da aplicação do NEO-PI-R, *Inventário de Personalidade NEO Revisto*. As entrevistas foram analisadas através da análise de conteúdo e foram construídos perfis individuais dos traços avaliados pelo NEO-PI-R. Os resultados sugerem que, apesar de algumas idiosincrasias, as participantes apresentam fatores pessoais e contextuais comuns considerados fundamentais para a emergência e manutenção da excelência na idade adulta, nomeadamente ao nível da personalidade (e.g. abertura à experiência, conscienciosidade), da motivação (e.g. paixão pela área), da cognição (e.g. autorregulação). No entanto, verifica-se que no caso destas mulheres o reconhecimento académico por mérito não significou, até ao momento, sucesso profissional de mérito excecional e reconhecido. Salienta-se que aspetos como a multipotencialidade, a dificuldade de gestão de papéis dentro e fora da carreira, as oportunidades e as próprias ambições e opções pessoais parecem ter condicionado o investimento nas suas carreiras. Finalizamos com a apresentação das limitações da presente investigação e com algumas sugestões para estudos futuros.

Palavras-chave: Mulheres, Mérito académico, Carreira, Sucesso profissional.

Resumen: A lo largo del tiempo se ha asistido a una atención en el estudio de las cuestiones de género y también sobre mujeres eminentes, o sea mujeres que alcanzan la excelencia en áreas y contextos socialmente valorados, altamente competitivos y que requieren un nivel superior de conocimientos especializados. Sin embargo, ciertos factores han surgido en la literatura como

inibidores del éxito a medida que estas mujeres van ejerciendo una actividad profesional, pudiendo ser necesaria intervención en el sentido de ayudar a hacer frente a estas adversidades y a construir un proyecto de carrera, a fin de no privar la sociedad de la contribución que pueden ofrecer. Así, el objetivo principal de este trabajo es, en una lógica de estudio de caso, identificar y analizar de forma exploratoria las características y las historias de vida de alumnas de mérito en la educación superior, buscando conocer los factores que parecen afectar el éxito académico, la inserción en el mercado de trabajo y la construcción de la carrera profesional. Las participantes son cinco mujeres que han sido premiadas al menos con un premio/beca de mérito en una universidad pública portuguesa, entre los años lectivos de 1999/2000 a 2012/2013. Los datos se recogieron a través de entrevistas semiestructuradas y de la aplicación de NEO-PI-R, Inventario de Personalidad NEO Revisado. Las entrevistas se analizaron mediante análisis de contenido y se construyeron perfiles individuales de los rasgos evaluados por el NEO-PI-R. Los resultados sugieren que, a pesar de algunas idiosincrasias, las participantes presentan factores personales y contextuales comunes considerados fundamentales para la emergencia y mantenimiento de la excelencia en la edad adulta, en particular a nivel de la personalidad (e.g. apertura, responsabilidad), de la motivación (e.g. pasión por el área), de la cognición (e.g. autorregulación). Sin embargo, se verifica que en el caso de estas mujeres el reconocimiento académico por mérito no significó, hasta el momento, éxito profesional de mérito excepcional y reconocido. Se destaca que aspectos como la multipotencialidad, la dificultad en la gestión de roles dentro y fuera de la carrera, las oportunidades y las propias ambiciones y opciones personales parecen haber condicionado sus carreras. Finalizamos con la presentación de limitaciones de la investigación y con algunas sugerencias para estudios futuros.

Palabras clave: Mujeres, Mérito académico, Carrera, Éxito profesional

Abstract: Over time attention has been paid to the study of gender issues and also to eminent women, ie, women that excell in areas and contexts recognized by society as highly competitive and requiring a high level of expertise. However, some factors have emerged in literature as inhibitors of success while these women are engaging in a professional activity suggesting that some of them might need counseling to help them to cope with the adversities and to build a career project. And, if so, society does not become deprived of the contribution that they may offer. Therefore, through a case study, the main purpose of this paper is to identify and analyze the characteristics and the life trajectories of college honors students, and understand the factors that seem to condition success, employment and career building. Participants were five women awarded with honors scholarships by a Portuguese public university, between the academic years 1999/2000 to 2012/2013. Data were collected through semi-structured interviews and NEO-PI-R, Revised NEO Personality Inventory. The interviews were analyzed through content analysis and individual profiles of the traits assessed by NEO-PI-R were made. The results reveal, despite some idiosyncrasies, presence of common personal and contextual factors considered fundamental for the emergence and maintenance of excellence in adulthood, such us: personality (e.g. openness to experience, conscscientiousness); motivation (e.g. passion); cognition (e.g. self-regulation). However, these women do not seem to have, so far, professional success recognized as exceptional. Aspects such as multipotenciality, difficulty in managing roles inside and outside the career, opportunities and personal ambitions seem to have conditioned investment in their careers. We conclude with the presentation of the limitations of the investigation and with some suggestions for future studies.

Key-Words: Women, Honors students, Career, Professional success.

Introdução

Ao longo do tempo tem-se verificado um investimento na investigação da sobredotação e talento, tendo-se colocado também a atenção nas questões de gênero, nomeadamente no que respeita ao reconhecimento e desenvolvimento da carreira profissional de mulheres eminentes. Efetivamente, apesar de não ser consensual que a manifestação precoce do talento seja um fator preditor da eminência adulta e da realização criativa (Rinn & Bishop, 2015), parece legítimo esperar que pessoas eminentes tenham apresentado perfis de alto rendimento durante o percurso escolar ou que alunos excelentes se tornem adultos eminentes (Scaeger et al., 2012).

De um modo geral as mulheres sobredotadas e talentosas, apesar de apresentarem fatores comuns (e.g., inteligência geral elevada, interesses específicos, paixão pela área selecionada, resiliência, presença de mentores, determinação, foco no trabalho e motivação para conquistar objetivos e desenvolver o talento), não constituem um grupo homogêneo, são provenientes de diferentes contextos socioculturais, apresentam multipotencialidade e são capazes de atingir patamares de excelência em áreas e contextos diversos, competitivos e socialmente reconhecidos (Kerr & McKay, 2014). Para Reis (2005) a eminência nas mulheres acontece quando atingem a excelência na área selecionada e, cumulativamente consideram que o seu desempenho representa um contributo na sociedade. Esta autora ao estudar as mulheres eminentes verifica que a realização do talento não depende apenas de fatores cognitivos, mas também de fatores de origem emocional e social, apontando assim a importância da ação de quatro fatores: (a) habilidades (fundamentais para a manifestação dos talentos); (b) traços de personalidade (e.g. determinação, motivação, paciência, criatividade e capacidade para correr riscos); (c) contexto (diferentes estratos sociais); e (d) percepções pessoais (forte desejo de usar os talentos não só para satisfação pessoal como também em benefício da sociedade).

No entanto, numa meta análise sobre adultos eminentes Rinn e Bishop (2015) verificam que, ao longo do tempo a mulher sobredotada e talentosa tem vindo a deparar-se com dificuldades persistentes, sujeita muitas vezes a estereótipos associados aos papéis de gênero e à falta de oportunidades durante a infância e a adolescência, tornando-se assim menos provável o alcance da eminência na idade adulta. De facto, as investigações têm vindo a confirmar que, comparativamente aos homens: ocupam menos posições de destaque em áreas como a ciência, matemática e tecnologia

(Muratori & Smith, 2015); têm salários mais baixos (Rimm, Rimm-Kaufman & Rimm, 2014); fazem menos publicações; têm menos reconhecimento a partir de prêmios; e também são menos reconhecidas como sobredotadas (Reis, 2005).

Apesar de atualmente já existir um maior reconhecimento do papel e dos contributos profissionais que podem fornecer à sociedade, as mulheres sobredotadas e talentosas ainda enfrentam barreiras internas e externas, que podem funcionar como inibidores do desenvolvimento do seu potencial e do desenvolvimento da carreira profissional (Callahan & Hertberg-Davis, 2013). O perfeccionismo, a descrença nas suas habilidades, o medo do sucesso, a multipotencialidade e a necessidade, cultivada desde cedo, de ser cuidada por alguém, são algumas das barreiras internas que enfrentam, e que podem levar a que estabeleçam objetivos profissionais abaixo das suas capacidades (Daniels & Piechowski, 2009; Kerr & McKay, 2014; Davis, Rimm & Siegle, 2011). Como barreiras externas, também, a falta de oportunidades para desenvolver as suas habilidades (Muratori & Smith, 2015), as baixas expectativas e influências dos pais (Carvalho, 2004) e as escolhas e pressões sociais para casar e constituir família, podem justificar a necessidade de colocar os interesses da família como prioritários face aos interesses pessoais e, conseqüentemente, se verificar uma menor presença das mulheres em cargos de liderança e destaque (Kerr & McKay, 2014).

Procurando aprofundar o conhecimento sobre a temática, torna-se então necessária a realização de mais estudos que examinem a história de vida de mulheres talentosas e que permitam analisar: características e traços comuns, questões associadas à carreira e à vida familiar, aspirações e decisões pessoais, e figuras significativas e de apoio. Tendo em conta esta necessidade, o objetivo principal deste trabalho, decorrente de um trabalho mais alargado realizado no âmbito de uma tese de mestrado (Manuel, 2017), é, numa lógica de estudo de caso, identificar e analisar de forma exploratória as características e os percursos de vida de um grupo de alunas de mérito no ensino superior, procurando conhecer os fatores que parecem condicionar o sucesso académico e a inserção no mercado de trabalho, bem como a construção de carreira.

Método

Participantes

Esta investigação contou com a participação voluntária de cinco mulheres que haviam sido premiadas por mérito numa universidade pública portuguesa, entre os anos letivos de 1999/2000 a 2013/2013. A média de idades é de aproximadamente 34 anos (os valores oscilam entre os 28 e os 42 anos).

Neste trabalho apenas consideramos as cinco participantes mulheres que participaram no estudo inicial, que contava com três participantes homens (Manuel, 2017), todos selecionados por terem obtido, pelo menos, uma bolsa/prémio de mérito no ensino superior, ou seja, que receberam a designação de aluno de mérito no ensino superior. Esta designação foi-lhes atribuída em conformidade com as diretivas do Ministério da Educação no Despacho n.º13531/2009, de 9 de junho de 2009 e de acordo com o Despacho n.º75/R/2009, respeitante ao Regulamento de atribuição de bolsas de estudo por mérito na universidade que serviu de contexto para este estudo.

Instrumentos

Tendo em conta os objetivos da investigação, os dados foram recolhidos a partir de dois instrumentos: (1) uma entrevista semiestruturada, cujo guião resultou da revisão de literatura (Araújo, 2010; Antunes & Morais, 2015) e foi organizado nos seguintes blocos temáticos: (a) dados biográficos, (b) percurso escolar, (c) percurso profissional, (d) autoconhecimento e perceção de competência e (e) perspetivas futuras; e (2) o NEO-PI-R, Inventário de Personalidade NEO Revisto, que avalia cinco domínios da personalidade: (a) Neuroticismo, (b) Extroversão, (c) Abertura à Experiência, (d) Amabilidade e (e) Conscienciosidade (Costa & McCrae, 2000).

Procedimentos

As participantes foram contactadas por correio eletrónico com a colaboração e mediação do Gabinete de Controlo de Qualidade e dos Assuntos Académicos da universidade que serviu de contexto para esta investigação, explicando-se desta forma os objetivos do estudo. Após o consentimento informado dos participantes para a participação voluntária nesta investigação foi agendada a data e combinado o local para a recolha de dados. As entrevistas foram conduzidas e gravadas em áudio (com uma duração variável entre 35 a 79 minutos), seguindo-se a aplicação do NEO-PI-R, sendo assegurado aos participantes o anonimato e confidencialidade.

Os dados das entrevistas foram transcritos *verbatim* e tratados a partir da análise de conteúdo categorial, dedutiva e indutiva (Bardin, 2008), com base numa grelha (Tabela 1), construída para o efeito, a partir da revisão dos modelos teóricos (Monteiro, Castro, Almeida & Cruz, 2009; Araújo, 2010; Almeida & Wechsler, 2015), o que permitiu organizar a informação em quatro níveis de codificação: Temas, Dimensões, categorias e subcategorias, sendo que os Temas e as Dimensões foram definidos *a priori*, e as categorias e as subcategorias emergiram do conteúdo das entrevistas.

Tabela 1

Grelha de níveis de codificação

Temas	Dimensões	Categorias	Subcategorias
Fatores Pessoais	Variáveis psicológicas Processo e desempenho na realização de tarefas Projetos e ambições	Resultam do conteúdo manifesto e latente das entrevistas	
Fatores Contextuais	Percurso escolar Percurso profissional Redes de apoio e figuras significativas		

Os dados obtidos no NEO-PI-R foram corrigidos e analisados na Plataforma de *Testes psicológicos Online by Cegoc – Sistema de Correção Online*.

Resultados

Resultados das entrevistas

De modo a facilitar a apresentação e interpretação dos dados recolhidos nas entrevistas, num primeiro momento apresenta-se uma breve caracterização biográfica das participantes e num segundo momento é exposta a análise inter-casos em função dos Temas e das Dimensões que se pretendiam explorar, descritos anteriormente nos procedimentos.

No que respeita à caracterização biográfica das participantes, tal como podemos observar na Tabela 2, o grupo é constituído por cinco mulheres de diferentes áreas de conhecimento, com idades compreendidas entre os 28 e os 42 anos. Entre elas pode-se verificar que três têm licenciatura, uma tem mestrado e outra tem doutoramento. Duas são casadas e três solteiras, no entanto estas últimas vivem em união de facto. Apenas

uma das participantes não tem filhos. No momento da entrevista uma das participantes estava desempregada.

Tabela 2

Dados biográficos das participantes

Participante	Idade	Estado Civil	Filhos	Habilitação	Empregada
P1	42	Solteira	1	Licenciatura	Sim
P2	35	Casada	1	Mestrado	Sim
P3	35	Solteira	2	Doutoramento	Sim
P4	29	Solteira	-	Licenciatura	Sim
P5	28	Casada	1	Licenciatura	Não

Iniciando agora a análise inter-casos, começamos pelo Tema Fatores Pessoais e apresentam-se as categorias e subcategorias emergentes relativamente às Dimensões pré definidas: (a) Variáveis Psicológicas, (b) Processo e Desempenho na Realização de Tarefas e (c) Projetos e Ambições.

Neste sentido, na Dimensão Variáveis Psicológicas, emergem do discurso das participantes quatro categorias: Variáveis de Personalidade, Variáveis Motivacionais, Variáveis Cognitivas e Valores/Estilos de Vida. Nas Variáveis de Personalidade aparecem nas descrições das participantes variáveis como a persistência (“...se tenho um objetivo, tem que ser feito e acabou.”- P5), o perfeccionismo (“...era muito perfeccionista...fui assim até...até hoje no trabalho.”- P1), a capacidade de adaptação (“Nunca houve dificuldades de adaptação em nada.”- P3), o esforço (“Estudava no barco, no autocarro, no comboio...”- P5), o autocontrolo/autodisciplina (“...é preciso trabalhar e pronto...o que era preciso fazer era feito...”- P3), o altruísmo (“Gosto de cuidar dos outros.”- P4), a humildade (“...sou humilde, não tenho problemas de dizer que não sei...”- P2) e a curiosidade (“...sou muito curiosa por natureza...”- P2). Como Variáveis Motivacionais apontam sobretudo a vontade de aprender (“eu queria estudar, queria aprender a que custo fosse.”- P1) e a paixão pela área (“...não me vejo a fazer outra coisa sem ser investigação.”- P5). No que respeita às Variáveis Cognitivas, aparecem nas falas de todas as participantes as competências de autorregulação/metacognição (“...dependente da disciplina tinha determinados métodos, que correspondiam ao tipo de professor ou que tipo de assunto e aspetos que davam mais importância.”- P4). Quanto aos Valores/Estilos de Vida, emergem em

algumas uma maior valorização pelas questões familiares (“Se eu não tivesse filhos estava lá na universidade, continuava.”- P3) e noutras um maior investimento pelas questões associadas à carreira (“...acabo por dar um bocadinho mais de prioridade ao trabalho.”- P4).

Na Dimensão Processo e Desempenho na Realização de Tarefas surgem três categorias: o Esforço e Prática Deliberada, Motivação e Perseverança, e Coping/Regulação Emocional. Quando falam de Esforço e Prática Deliberada referem-nos como fundamentais para atingir objetivos (“Trabalhei para aquilo que queria...”- P4), mas também para atingir sucesso (“o sucesso baseia-se no esforço...”- P5). Manifestam Motivação e Perseverança para trabalhar (“...o desafio mental, ser capaz de fazer coisas que ninguém fez.”- P3), para continuar a aprender (“...quero expandir...já conquistei bastante, mas nunca é demais.”- P5), como também exprimem motivações para se comprometer e marcar a diferença no mundo do trabalho (“...eu visto a camisola, não venho aqui só para passar 8h e ganhar um salário.”- P1). Relativamente ao Coping/Regulação Emocional o discurso das participantes reflete a utilização de estratégias como o discurso interno positivo (“...pensei sempre *isto vai-se dar a volta*...sempre que acontece algo ruim é preciso ter paciência e esperar que logo a seguir alguma coisa boa vai acontecer.”- P1), a gestão de emoções negativas (“Fico frustrada...mas agora a idade e os anos de serviço já me trouxeram outra sensatez e segurança.”- P2) e o recurso a ocupação/escapes (“Sempre tive esse lado do desporto, que é um escape.”- P2).

Na Dimensão Projetos e Ambições, aparecem três categorias: Excelência, Manutenção e Mudança. No que se refere à Excelência, os participantes manifestam o desejo de evoluir (“a gente vê naquelas sessões maiores aqueles investigadores...eu hei-de chegar lá um dia destes.”- P5), o desejo de progredir na carreira (“...a gente vê naquelas sessões maiores aqueles investigadores...eu hei-de chegar lá um dia destes.”- P5) ou o desejo de sair do país (“...gostava de ter uma experiência fora daqui.”- P4). A Manutenção reflete-se quando a ambição passa por manter o nível atual de realizações (“...minha ambição não é mudar muito em relação ao que já sou [...] a dar aulas, com o meu marido, com a minha filha e tudo igual.”-P2) e a Mudança é referida como a vontade de mudar de área (“...gostava agora de fazer coisas na área da maternidade.”- P3).

Passando ao Tema Fatores Contextuais apresentam-se as categorias e subcategorias relativamente às Dimensões: (a) Percurso Escolar, (b) Percurso Profissional e (c) Redes de Apoio e Figuras Significativas.

Assim, no que respeita à Dimensão Percurso Escolar, a partir das falas dos participantes, emergem seis categorias: Nível de Desempenho, Prémios e Reconhecimentos, Interesses, Escolhas Vocacionais, Flutuações no Percurso Escolar, e Contexto Histórico e Sociocultural. Trata-se então de um grupo que apresenta um Nível de Desempenho em termos de avaliações escolares entre o Bom e o Excelente, com médias finais no Ensino Superior que oscilam entre os 15 e os 18 valores. Como Prémios e Reconhecimentos surgem ao longo da sua trajetória: bolsas/prémios de mérito no ensino superior (“Sempre que houve eu ganhei.”- P3), colocação no quadro de honra (“...quase todos os anos ia bater ao quadro de honra.”- P5) e reconhecimentos por parte dos professores (“...algum destaque de melhor aluna...fazíamos um passeio.”- P4). Ao nível dos Interesses encontramos, por um lado, participantes que desde cedo apresentam interesses específicos (“Sempre preferi as ciências.”- P3) e, por outro lado, participantes que sempre apresentaram interesses muito diversos (“Tinha tanta coisa que eu gostava de fazer e eu não conseguia decidir-me.”- P4). Nas Escolhas Vocacionais também se verificam diferenças no grupo de participantes pois, por um lado, encontram-se relatos deste ter sido um processo individual (“...eu própria ia procurar testes vocacionais...estava um bocado perdida.”- P1; “Sozinha...porque estava muito certa do que queria.”- P2) e, por outro lado, deste ter sido um processo com suporte (“Foi a minha mãe que me ajudou mesmo a escolher.”- P4; “Fui ao gabinete de apoio, fiz aquele teste, o que foi uma coisa absurda, que aquilo dava-me para tudo.”-P5). Ainda, nem sempre os percursos escolares foram lineares, aparecem algumas Flutuações no Percurso Escolar como, por exemplo, medidas de aceleração (“...a professora como me via sempre na varanda a olhar para os meninos, convidou-me para ir para a escola e era um ano propedêutico...mas como correu bem eu já passei para o segundo ano.”- P2), retenções (“...chumbei o 11º ano...tinha uma falta a mais.”- P1) e interrupções (“...não acabei o 12º ano nessa altura...fui para Lisboa trabalhar.”- P1). As participantes enumeram ainda, na altura em que eram estudantes, algumas influências do Contexto Histórico e Sociocultural como dificuldades económicas (“...a situação monetária não foi a mais fácil.”- P5), a fraca oferta formativa no ensino superior (“Aqui

só havia dois cursos Gestão e Humanidades.”- P1) e ambientes formativos desmotivantes (“Houve uma professora que me disse: Tu não sabes escrever... tu não vais longe.”- P5).

No que respeita à Dimensão Percurso Profissional, dos relatos destas mulheres surgem quatro categorias: Benefícios de Ser Aluno de Mérito, a Sorte/Oportunidades, a Satisfação com o Trabalho e o Contexto Histórico e Sociocultural. Relativamente ao Benefício Ser Aluno de Mérito, as participantes nos seus discursos consideram que esta designação lhes trouxe benefícios para obter emprego (“...fui trabalhar dois meses depois de acabar o curso...no âmbito de um acordo que tinham com a faculdade, o melhor aluno do curso tinha direito a um estágio de seis meses.”- P4) ou para vincular no emprego (“Vinculei logo ao segundo ano, foi uma das vantagens de ter tido boas notas.”- P2). A Sorte/Oportunidades também é referida nos textos transcritos, sendo esta atribuída pelas participantes, por um lado a condições contextuais que as fizeram aproveitar a oportunidade (“...fui para o ensino porque na altura era garantido, era quase certo sair, concorrer e já ficar efetivo.”- P3) e, por outro lado, a características pessoais que, nas suas opiniões, favoreceram a oportunidade (“...arranjava empregos com muita facilidade, como era muito extrovertida.”- P1). Relativamente à Satisfação com o Trabalho, mencionam que esta está relacionada positivamente com a identificação com as tarefas (“Prazer é na universidade...ali na universidade se tiver a fazer investigação...é diferente é mais aliciante.”- P3) e com o exercício profissional na área de formação (“Em termos laborais estou muito contente, é a área que eu quero.”- P2). Apenas uma participante parece revelar alguma insatisfação na medida em que o trabalho que exerce na atualidade não vai ao encontro das suas expectativas (“Não vai, não vai de todo... tenho muitas ideias, mas não posso pô-las em prática por várias razões,...” P1). No que respeita ao Contexto Histórico e Sociocultural é a conjuntura atual de emprego que surge como mais condicionante das suas situações profissionais atuais (“Já fiz várias tentativas para mudar de emprego, mas não consigo encontrar um sítio onde me paguem melhor.”- P1).

Finalmente, na Dimensão Redes de Apoio e Figuras Significativas emergem três categorias: Família, Professores e Pares. Na Família salientam os modelos educativos (“Os meus pais foram sempre muito rigorosos, tínhamos que manter uma média aceitável.”- P5), o apoio emocional (“...a força e o apoio que eles me dão.”- P4) e o

estímulo (“...se não fosse o empurrão do marido...acho que não estava aqui hoje.”- P5). Relativamente aos Professores destacam a mentoria (“O meu orientador era muito presente...via se a pessoa estava a desmotivar e então arranjava outra maneira de chegar lá”- P3) e a influência vocacional (“Gostava muito das minhas professoras, tanto que se calhar condicionaram a escolha da minha profissão.”- P2). Dos Pares ressaltam o estímulo de pares com desempenhos semelhantes (“...saiu uma aluna...senti que ficou menos concorrência.”- P3) e o apoio/tutoria (“Criou-se um espírito de grupo e entre nós ajudávamo-nos...”- P2).

Resultados do NEO-PI-R

Os resultados expostos na Tabela 3 mostram que estas mulheres, em termos médios, quando comparadas com a população geral adulta feminina, apresentam resultados mais elevados na Abertura à Experiência (O), Conscienciosidade (C), Extroversão (E) e Amabilidade (A) e, mais baixos de Neuroticismo (N).

Tabela 3

Resultados dos domínios do NEO-PI-R das participantes

Domínios	<i>M</i>	<i>DP</i>	Min.	Máx.	Percentil
Neuroticismo	90.00	15.54	67	106	40
Extroversão	121.40	15.53	94	132	80
Abertura à Experiência	137.80	14.96	124	155	90
Amabilidade	131.40	30.44	96	177	70
Conscienciosidade	143.00	15.57	127	168	90

Sendo que os resultados, até agora apresentados, apenas refletem o grupo na generalidade, na Figura 1 apresentam-se os principais traços que caracterizam cada participante, possibilitando a identificação e análise de convergências e singularidades.

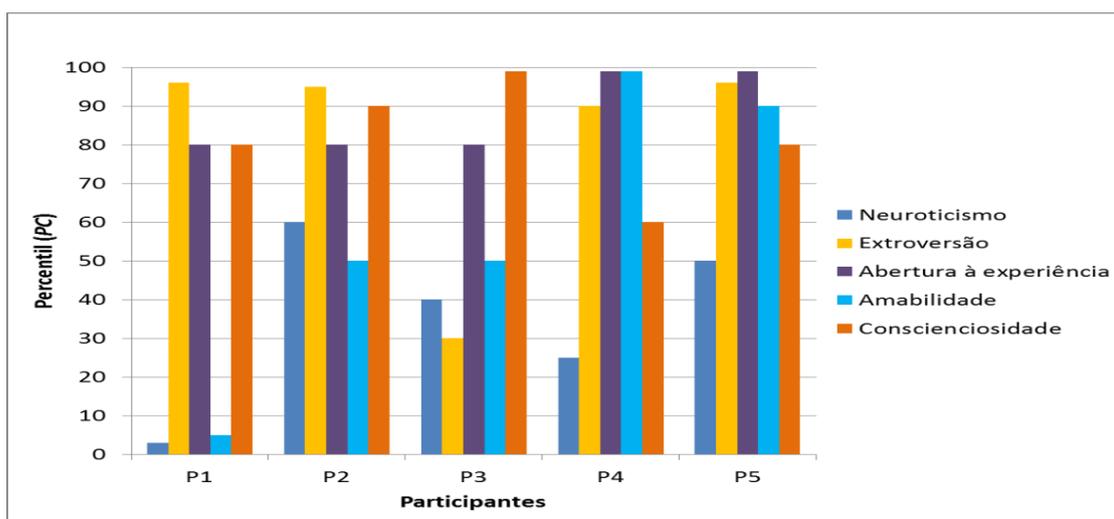


Figura 1. Percentis dos domínios do NEO-PI-R por participante

Assim, apesar de algumas idiossincrasias, os resultados sugerem que no geral, este é um grupo: (1) adaptado e emocionalmente estável; (2) que procura atividade, excitação e emoções positivas; (3) recetivo a novas experiências, ideias e valores; (4) que evidencia altruísmo, benevolência e preocupação com o outro; (5) com competências de organização, autodisciplina e persistência (Costa & McCrae, 2000).

Discussão e Conclusões

De um modo geral, os resultados sugerem que, apesar de algumas idiossincrasias, as participantes apresentam fatores pessoais e contextuais comuns, que a literatura considera fundamentais para a emergência da excelência e sua manutenção na idade adulta (Almeida & Wechsler, 2015).

Relativamente aos fatores pessoais, ao nível da personalidade as participantes enumeram algumas variáveis associadas aos traços que Reis (2005) encontrou em mulheres eminentes, como a determinação/persistência, o autocontrolo/disciplina e o altruísmo. A avaliação da personalidade a partir do NEO-PI-R confirma a presença destes traços e correlaciona-se positivamente com a inovação, eficácia no trabalho, realização e adaptação profissional, por apresentar resultados elevados nos domínios O, C, E e A e mais baixos em N (Costa & McCrae, 2000). Tendo em conta a presença, neste grupo, destas variáveis de personalidade, de mecanismos de autorregulação e metacognição, de motivação e do conseqüente elevado comprometimento no aperfeiçoamento constante de habilidades para atingir objetivos e/ou sucesso, poderia talvez esperar-se que mais participantes expressassem um maior investimento nas questões associadas à carreira e que apresentassem uma maior aspiração para diferenciar-se no mundo do trabalho (Almeida & Wechsler, 2015; Antunes & Almeida, 2008; Kerr & Sodano, 2003).

Ao nível dos fatores contextuais, este foi efetivamente um grupo reconhecido por uma medida de sinalização de alunas talentosas, ou seja por mérito académico (Trost, 2000). Por um lado, a diversidade de interesses, o fraco suporte nas escolhas vocacionais e alguns constrangimentos como dificuldades económicas parecem ter contribuído para algumas flutuações no percurso escolar e indecisões de carreira. Por outro lado, o impacto das relações com figuras significativas e a presença de ambientes

educativos estimulantes parecem ter ajudado na melhoria contínua do seu desempenho (Kerr & Sodano, 2003). Rinn e Bishop (2015) afirmam que embora não haja um único trajeto para a eminência adulta, as relações interpessoais com os pais, professores e pares influenciam o desenvolvimento pessoal e profissional, nomeadamente no que respeita às suas expetativas, atitudes e crenças, opiniões, encorajamentos e modelos.

No entanto, no caso destas mulheres, a presença destes fatores e o reconhecimento por mérito académico, não parece ter significado, até ao momento, um sucesso profissional de mérito excecional e reconhecido, o que nos leva a apontar alguns fatores que parecem estar a influenciar a situação profissional destas mulheres: (a) a multipotencialidade, (b) a conjuntura atual de emprego e (c) as opções e ambições pessoais.

A multipotencialidade, vivenciada muitas vezes por alunos talentosos (Kerr & Sodano, 2003) apesar de promover a abertura a várias oportunidades educacionais e vocacionais, facilmente torna-se um fator condicionante nos casos em que as mulheres talentosas apresentam dificuldades em escolher e construir um projeto de carreira (Callahan & Hertberg-Davis, 2013; Kerr, 1991). No caso concreto desta investigação, este fator parece ter funcionado como um constrangimento, na medida em que, associado à ausência ou assistência apenas pontual dos serviços de orientação vocacional que as participantes tiveram, parece ter dificultado a descoberta de interesses, as escolhas vocacionais e ter contribuído para maiores flutuações durante o percurso escolar.

A precariedade de opções fornecidas pelo mercado de trabalho português, a fraca possibilidade de progressão de carreira e a falta de reconhecimento do mérito profissional na área desejada (Gomes et al., 2015) podem também estar a limitar a inserção profissional e a ocupação de posições mais reconhecidas por estas mulheres. Desde o deflagrar da crise em 2008 que se assiste em Portugal a uma crescente emigração de mão de obra qualificada, que procura em outros países a possibilidade de vínculo estável, remuneração elevada, compatibilidade entre formação-função e trabalho em áreas como Investigação que, atualmente, pouco são encorajadas (Gomes et al., 2015).

As opções e ambições pessoais parecem também condicionar os seus percursos, sendo um dos desafios para mulheres sobredotadas e talentosas, lidar com a necessidade

que sentem de colocar os interesses da família antes dos interesses pessoais (Kerr & McKay, 2014). De facto, nem todas as participantes ambicionam alcançar a excelência profissional, em alguns casos os projetos passam pela manutenção das realizações alcançadas até à data ou pela mudança de área. Tal verifica-se principalmente nas participantes que priorizam aspetos da vida familiar em detrimento da evolução contínua da carreira. Segundo Kerr (1999) as mulheres talentosas quando se encontram na universidade já pensam no modo como poderão conciliar a carreira e a família e mesmo conscientes de que esta não precisa ser uma decisão em que ter uma opção implica não ter a outra, muitas vezes para evitar o desconforto deste conflito interno, acabam por mudar de área profissional. Parece-nos então que este aspecto, por si só ou associado a outros fatores como a multipotencialidade (Kerr & Sodano, 2003), pode estar a contribuir para inibir a vontade de atingir patamares cada vez mais altos de realização (opção por padrões de carreira mais convencionais) ou para uma mudança de carreira mais compatível com o estilo de vida que privilegiam. Greene (2006) e Kerr e Sodano (2003) alertam para a importância de que uma orientação vocacional ao longo do percurso de vida baseada nas potencialidades, nos interesses e em valores fundamentais para o funcionamento das sociedades, pode ajudar estas mulheres a decidir as melhores opções de carreira.

Apesar de, nesta investigação, ter existido uma preocupação constante em analisar o caso em profundidade, consideramos que uma avaliação psicológica em domínios como o cognitivo e criativo poderiam fornecer mais dados para completar esta caracterização, sendo que este aspeto pode constituir uma limitação do presente estudo. No entanto, ainda que a pouca disponibilidade dos sujeitos para o tempo exigido para a recolha dos dados tenha funcionado como um constrangimento na participação no estudo, este é um trabalho que se sugere continuar uma vez que os dados, em vários domínios, poderão permitir o reforço da literatura existente que tem tentado caracterizar as mulheres eminentes.

Além disso, embora os resultados obtidos vão ao encontro de alguns estudos, verifica-se que em algumas participantes, mesmo não se verificando sucesso profissional de mérito excepcional e reconhecido, podem observar-se movimentos e ambições em direção à excelência, logo a realização de estudos longitudinais seria pertinente para acompanhar a sua evolução.

Tendo em conta estes aspetos e considerando que a orientação vocacional de mulheres sobredotadas deveria ser planeada ao longo da vida, sugerem-se estudos que identifiquem formas de suporte que promovam o ajustamento entre interesses e opções de carreira, como também o equilíbrio entre os vários papéis vivenciados dentro e fora da carreira, permitindo assim obter pistas para a intervenção e uma compreensão mais profunda destas questões associadas à realização profissional das participantes.

Referências

- Almeida, L. S., & Wechsler, S. M (2015). Excelência Profissional: A convergência necessária de variáveis psicológicas. *Estudos de Psicologia*, 32(4), 767-775.
- Antunes, A., & Almeida, L. S. (2008). Variáveis pessoais e contextuais da excelência no feminino: um estudo de caso. *Sobredotação*, 9, 63-75.
- Antunes, A. P., & Morais, M. F. (2015). Investigação qualitativa em Psicologia da Educação: Estudo dos perfis de alunos de mérito escolar. In A. P. Costa, D. N. Souza, E. S. Oliveira, M. Rua, & R. N. Linhares (Orgs.), *Atas do 4º Congresso Ibero-Americano em Investigação Qualitativa - Investigação Qualitativa em Educação* (Vol. 2, pp. 437-440). Disponível em <http://proceedings.ciaiq.org/index.php/ciaiq2015/article/view/291/287>
- Araújo, L. G. (2010). *Excelência em contextos de realização: Na busca da convergência de fatores cognitivos, motivacionais e de personalidade* (Tese de Doutoramento não publicada). Universidade do Minho, Braga, Portugal.
- Bardin, L. (2008). *Análise de Conteúdo*. Coimbra: Edições 70, Lda.
- Callahan, C. M., & Hertberg-Davis, H. L. (2013). *Fundamentals of gifted education: Considering multiple perspectives*. New York, NY: Routledge.
- Carvalho, M. P. (2004). Sucesso e fracasso escolar, uma questão de género. In M. L. Silveira & T. Godinho (Eds.). *Educar para a igualdade: gênero e educação escolar* (pp. 179-192). São Paulo: Secretaria Municipal de Educação.
- Costa, Jr., P., & McCrae, R. (2000). *NEO-PI-R Manual Profissional. NEO-PI-R, Inventário de personalidade NEO revisto* (Adaptação portuguesa por Lima, M. e Simões, A.). Lisboa: CEGOC-TEA.

- Daniels, S., & Piechowski, M. (2009). *Living with intensity: Understanding the sensitivity, excitability, and emotional development of gifted children, adolescents, and adults*. Tucson, AZ: Great Potencial Press, Inc.
- Davis, G. A., Rimm, S. B., & Siegle, D. (2011). *Education of the gifted and talented*. Boston, MA: Pearson Education, Inc.
- Gomes, R. M., Lopes, J., Cerdeira, L., Ganga, R., Machado, M., Magalhães, D., Cabrito, B., Patrocínio, T., Silva, S., Brites, R., & Peixoto, P. (2015). *Fuga de cerebros – Retratos da emigração portuguesa qualificada*. Lisboa: Bertrand editora.
- Greene, M. (2006). Helping build lives: Career and life development of gifted and talented students. *Professional School Counseling, 10*, 34-43.
- Kerr, B. (1991). *A Handbook for Counseling the Gifted and Talented*. Alexandria, VA: American Association for Counseling and Development.
- Kerr, B. A. (1999). Orientación profesional de las mujeres superdotadas. In J. Ellis, & J. Willinsky (Eds.), *Niñas, mujeres y superdotación* (pp. 155-163). Madrid: Narcea, S. A. de Ediciones.
- Kerr, B. A., & McKay, R. (2014). *Smart girls in the 21 century: Understanding talented girls and women*. Tucson, AZ: Great Potencial Press, Inc.
- Kerr, B., & Sodano, S. (2003). Career assessment with intellectually gifted students. *Journal of Career Assessment, 11*, 168-186.
- Manuel, M. (2017). *Alunos de mérito no ensino superior: Traços, percursos e projetos condicionantes do desempenho académico e profissional* (Dissertação de mestrado não publicada). Universidade da Madeira, Funchal, Portugal.
- Monteiro, S., Castro, M., Almeida, L., & Cruz, J. (2009). Alunos de excelência no ensino superior: Comunalidades e singularidades na trajetória académica. *Análise Psicológica, 27*(1), 79-87.
- Muratori, M. C., & Smith, C. K. (2015). Guiding the talent and career development of the gifted individual. *Journal of counseling and development, (93)*2, 173-182.
- Reis, S. M. (2005). A research-based conception of giftedness in women. In R. J. Sternberg & J. Davidson (Eds.), *Conceptions of giftedness* (pp. 217-245). Cambridge: Cambridge University Press.

- Rimm, S., Rimm-Kaufman, S., & Rimm, I. (2014). *Jane wins again: Can successful women have it all?* Tucson, AZ: Great Potencial Press, Inc.
- Rinn, A. N., & Bishop, J. (2015). Gifted adults: A systematic review and analysis of literature. *Gifted Child Quaterly* 59(4), 213-235.
- Scaeger, K., Akkermen, S. F., Keesen, F., Mainhard, M. T., Pilot, A., & Wubbles, T. (2012). Do honors students have more potencial for excellence in their professional lives? *High Educ*, 64, 19-39.
- Trost, G. (2000). Prediction of excellence in school, higher education and work. In K. A. Heller, F. Monks, R. j. Sternberg, & R. F. Subotnik (Eds.), *International handbook of giftedness and talent* (pp. 317-330). Oxford: Pergamon.

Recebido em 20/9/2017. Aceito: 23/11/2017.

Sobre as autoras e contato:

Micaela Manuel - Educadora Social no Estabelecimento Vila Mar do Instituto de Segurança Social da Madeira, IP-RAM. Mestrado em Psicologia da Educação pela Universidade da Madeira, Portugal.

E-mail: micasmanuel@hotmail.com

Ana P. Antunes - Professora Auxiliar na Universidade da Madeira, Portugal. Psicóloga da Educação com doutoramento em Psicologia da Educação pela Universidade do Minho, Portugal.

E-mail: antunes.p.ana@gmail.com