



Psicologia Ciência e Profissão

ISSN: 1414-9893

revista@pol.org.br

Conselho Federal de Psicologia
Brasil

Muniz Prado, Renata; de Souza Fleith, Denise; Gonçalves, Fernanda do Carmo
O Desenvolvimento do Talento em uma Perspectiva Feminina
Psicologia Ciência e Profissão, vol. 31, núm. 1, 2011, pp. 134-145
Conselho Federal de Psicologia
Brasília, Brasil

Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=282021809012>

- Como citar este artigo
- Número completo
- Mais artigos
- Home da revista no Redalyc

redalyc.org

Sistema de Informação Científica
Rede de Revistas Científicas da América Latina, Caribe, Espanha e Portugal
Projeto acadêmico sem fins lucrativos desenvolvido no âmbito da iniciativa Acesso Aberto

O Desenvolvimento do Talento em uma Perspectiva Feminina

The Talent Development in a Female Perspective

El Desarrollo del Talento en una Perspectiva Femenina

Renata Muniz Prado,
Denise de Souza Fleith &
Fernanda do Carmo
Gonçalves

Universidade de Brasília

Artigo



Resumo: Diversos estudos enfatizam as dificuldades enfrentadas pela mulher que se destaca pelo seu potencial superior, ressaltando a influência das forças sociais e culturais no desenvolvimento e na expressão dos seus talentos. Conciliar os múltiplos papéis desempenhados pela mulher constitui um dos principais fatores inibidores da promoção do talento feminino. Sendo assim, este ensaio busca contribuir para maior compreensão do desenvolvimento do talento em mulheres e, com base em recentes investigações, discutir os fatores que facilitam e dificultam uma performance feminina de destaque. As informações apresentadas neste trabalho poderão suscitar o desenvolvimento de outros estudos sobre o talento feminino e auxiliar a elaboração e a implementação de programas e serviços de atendimento a crianças e adolescentes talentosas bem como de políticas públicas dirigidas a mulheres que trabalham.

Palavras-chave: Aptidão. Trabalho feminino. Criatividade. Gênero.

Abstract: Several studies emphasize the difficulties faced by the woman who stands out for her superior potential, highlighting the influence of the social and cultural forces on the development and expression of her talent. Reconciling the multiple roles played by women is a major inhibiting factor to the promotion of the female talent. Thus, this essay aims to contribute to a greater understanding of the development of talent in women, and, based on recent investigations, to discuss the factors that facilitate and inhibit an outstanding female performance. Information presented in this article may lead to the development of other studies on female talent and contribute to the development and implementation of programs and services that assist children and adolescents talented as well as public policies aimed at working women.

Keywords: Ability. Working women. Creativity. Gender.

Resumen: Diversos estudios enfatizan las dificultades enfrentadas por la mujer que se destaca por su potencial superior, resaltando la influencia de las fuerzas sociales y culturales en el desarrollo y en la expresión de sus talentos. Conciliar los múltiples papeles desempeñados por la mujer constituye uno de los principales factores inibidores de la promoción del talento femenino. Siendo así, este ensayo busca contribuir para mayor comprensión del desarrollo del talento en mujeres y, con base en recientes investigaciones, discutir los factores que facilitan y dificultan un desempeño femenino de destaque. Las informaciones presentadas en este trabajo podrán suscitar el desarrollo de otros estudios sobre el talento femenino y auxiliar la elaboración y la implementación de programas y servicios de atendimento a niños y adolescentes talentosos así como de políticas públicas dirigidas a mujeres que trabajan.

Palabras clave: Aptitud. Trabajo de mujeres. Creatividad. Genero.

O talento humano é entendido como um fenômeno complexo e mutável ao longo do desenvolvimento do indivíduo (Csikszentmihalyi & Robinson, 1986; Feldhusen, 2005; Gruber, 1986; Reis, 2005; Renzulli, 2003, 2005). Múltiplos aspectos interferem no processo de desenvolvimento do potencial superior: traços de personalidade, condições ambientais e características da área em que o indivíduo está inserido. Ademais, a compreensão do talento, especialmente em adultos, é muitas vezes pautada na relação entre habilidade, estudo deliberado, alto desempenho e produtividade (Galvão, 2007).

Nas últimas duas décadas, pesquisadoras da área questionaram as concepções de talento humano por serem embasadas muitas vezes em valores androcêntricos, visto que as teorias eram formuladas majoritariamente

por homens. Esses profissionais buscaram, então, ampliar a compreensão desse fenômeno ao desenvolverem concepções e modelos de talento que abrangiam aspectos significativos para as mulheres, como a possibilidade de atuar em uma área escolhida pelo desejo de se autorrealizar, de equilibrar vida profissional, pessoal e familiar e o de enriquecer esse processo pela presença de relacionamentos satisfatórios (Noble, Subotnik, & Arnold, 1999; Reis, 1987, 1995, 1998, 2005; Rimm, 2006; Silverman, 1989, 2005).

Diversas pesquisas também passaram a chamar a atenção para as dificuldades enfrentadas pela mulher que se destaca pelo seu potencial superior, enfatizando a influência das forças sociais e culturais no desenvolvimento e na expressão dos

Este artigo foi baseado na dissertação de mestrado da primeira autora, sob a orientação da segunda, apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Humano e Saúde do Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília.

seus talentos (Alencar & Virgolin, 2001; Cheung & Halpern, 2010; Hansen & Gall, 1997; Kerr, 1994; Mourão, 2005; Noble et al., 1999; Reis, 1987, 1995, 2005; Silverman, 2005; Stefanello, 2008). Como assinalam Alencar e Virgolin (2001), os estereótipos de gênero e as expectativas sobre o desempenho dos papéis femininos dificultam e até impedem muitas mulheres de alcançar uma posição de destaque e de oferecer contribuições significativas em diversos campos, especialmente naqueles tradicionalmente considerados masculinos.

Além dos estereótipos de gênero, atualmente tem-se discutido o impacto do conflito família e trabalho no desenvolvimento pleno e saudável das mulheres. O tema mais recorrente é a dificuldade em conciliar essas duas dimensões da vida moderna que influenciam a qualidade de vida e o bem-estar psicológico das mulheres (Bertolini, 2001; Cuddy, Fiske, & Glick, 2004; Dedecca, 2004; Diniz & Perlin, 2005; Losada & Rocha-Coutinho, 2007; Martins, 2006; Mizrahi, 2004; Paschoal & Tamayo, 2004; Peixoto, Singly, & Cicchelli, 2000; Souza, Wagner, Branco, & Reichart, 2007; Wagner, Predebon, Mosmann, & Verza, 2005). Além disso, a divisão de tarefas domiciliares não ocorre de maneira igualitária entre os membros familiares, o que gera sobrecarga para as mulheres. Apesar de ocuparem de maneira ascendente diversas esferas sociais antes dominadas pelo sexo masculino, o contrário acerca das responsabilidades domésticas e familiares não ocorre.

É consenso entre os estudos mencionados que o equilíbrio entre os múltiplos papéis femininos tem sido um desafio contemporâneo para o alto desempenho da mulher devido à dupla (ou tripla) jornada. No entanto, poucos estudos buscaram compreender os desafios e as escolhas feitas por mulheres que se tornaram eminentes e suas estratégias bem-sucedidas na

harmonização da vida profissional, familiar e pessoal (Cheung & Halpern, 2010; Jonathan & Silva, 2007; Mourão, 2005; Reis, 2005).

De acordo com o que foi exposto, para que se possa compreender e promover o talento em mulheres torna-se importante propor perspectivas que considerem a influência do gênero na expressão desse talento bem como as particularidades da interação entre aspectos *personológicos* e ambientais no desenvolvimento do potencial feminino. Nesse sentido, o presente ensaio pretende por meio da análise de pesquisas realizadas: (a) apresentar concepções de talento em uma perspectiva feminina, (b) abordar fatores promotores e inibidores do talento em mulheres e (c) propor algumas orientações para a realização de pesquisas futuras com o objetivo de possibilitar a investigação dos aspectos envolvidos no desenvolvimento do talento. Espera-se, com este trabalho, estimular o desenvolvimento de estudos sobre o talento feminino e oferecer subsídios para a elaboração e a implementação de programas e serviços de atendimento a crianças e adolescentes talentosas, bem como de políticas públicas dirigidas a mulheres que trabalham.

O talento em uma perspectiva feminina

Apesar de inicialmente constituírem minoria, algumas mulheres deram notórias contribuições para o estudo do talento humano. Leta Hollingworth superou os obstáculos da sua época e concluiu o doutorado, em 1908, em uma das principais universidades dos Estados Unidos. Ela foi uma das primeiras pesquisadoras a defender a educação especializada nessa área e a estudar as mulheres superdotadas (Silverman, 1989). Anemarie Roeper (1978/2003), ao publicar o artigo *The young gifted girl: A contemporary view*, trouxe aos estudiosos da área alguns questionamentos

acerca dos padrões em que as meninas superdotadas estavam desenvolvendo e utilizando seus talentos.

Linda Silverman (1993, 2005) publicou diversos artigos frutos de seus estudos sobre aconselhamento a superdotados, incluindo questões de gênero e desenvolvimento do potencial humano em adultos. Sylvia Rimm (2006) investigou o ambiente familiar de 1236 mulheres que chegaram a uma carreira de sucesso. O critério de seleção utilizado foi destacar-se na sua área de atuação e considerar-se razoavelmente feliz com a sua escolha profissional, com a vida familiar e a afetiva. As características mais frequentes nessas mulheres eram inteligência, interesse e dedicação ao trabalho, independência, participação em atividades extracurriculares e competições, e exposição a modelos ou mentores.

Pesquisadoras norte-americanas, como Barbara Kerr, Karen Arnold, Kathleen Noble, Rena Subotnik e Sally Reis, contribuíram para a área ao desenvolverem modelos e concepções de talento em que aspectos considerados relevantes para as mulheres passaram a ser considerados. Kerr (1994), por exemplo, sugere que as mulheres também apreciam desafiar sua capacidade intelectual. Nesse sentido, considera que, tanto para homens quanto para mulheres, o alcance de um bom desempenho em determinada área está diretamente relacionado aos objetivos e metas pessoais, desde que sejam significativos para si mesmo. Autonomia e independência são fatores essenciais para a autorrealização feminina. As mulheres talentosas que se destacam pelo seu trabalho são apaixonadas por suas ideias e acreditam que a sua atividade profissional seja uma vocação. Essa relação afetiva com o trabalho, segundo Kerr, funciona como um mecanismo de proteção psíquica frente a dificuldades sociais como discriminação e pressão.

Noble et al. (1999) consideram que o desenvolvimento do talento feminino ocorre de forma complexa e integram diversas variáveis internas e externas ao indivíduo. Essas autoras apresentaram um modelo de talento em mulheres composto por elementos como *fundação*, *filtros* ou *catalisadores*, e *campo* ou o que denominam *esfera de influência*. O primeiro fator é considerado a base desse processo, em que estão presentes fatores demográficos como os aspectos socioeconômicos e culturais, além de fatores individuais como traços de personalidade. Os *filtros* ou *catalisadores* são as habilidades do indivíduo em interação com as oportunidades oferecidas pelo ambiente, sendo então os responsáveis pela manifestação do comportamento de superdotação. A esfera de influência legitima a expressão ou contribuição criativa do indivíduo, podendo ocorrer de diversas formas: na esfera pública, por exemplo, exercer uma liderança comunitária em um grupo de poucos recursos econômicos, ou, na esfera privada, educar de maneira eficaz e amorosa seus filhos.

Reis (1998) é outra pesquisadora que buscou compreender o papel do gênero no desenvolvimento do talento feminino. Em uma das suas pesquisas, analisou o percurso de vida de 22 mulheres consideradas eminentes na sua área. Por meio de estudos de caso, investigou aspectos que facilitaram ou inibiram o desenvolvimento do potencial dessas mulheres, bem como as características semelhantes entre elas. Foi verificado que, apesar de serem muito diferentes, essas mulheres tinham traços de personalidade comuns, como determinação, motivação, criatividade, paciência e coragem para arriscar-se. Observou-se ainda que as mulheres são mais engajadas no processo de trabalho do que no produto final. O fato de gostar do que faz leva à realização do trabalho de forma prazerosa, seja no âmbito privado (responsabilidades domésticas), seja público.

Para Reis (2005), o talento, em uma perspectiva feminina, ocorre quando mulheres se desenvolvem na área da sua escolha e oferecem contribuições significativas para a sociedade.

Outro ponto em comum entre as mulheres estudadas era o impacto de atividades extra-acadêmicas na carreira. Muitas creditaram suas aptidões a experiências fora do ambiente escolar, tais como atividades comunitárias e cuidado com os filhos. Reis (1998) denominou esse fator de *experiências variadas de vida* (*varied life experience*), que funcionaria como base e preparação para um alto desempenho futuro. Ainda nessa direção, a autora identificou múltiplos talentos e interesses diversos nas mulheres investigadas, fator nomeado por Reis *talentos especiais*.

Nesse mesmo estudo, a autora também percebeu que era necessário elaborar uma concepção de talento feminino em que fossem considerados fatores como, por exemplo, a possibilidade de progredir em uma área da sua escolha, conciliando carreira e satisfação pessoal. Para Reis (2005), o talento, em uma perspectiva feminina, ocorre quando mulheres se desenvolvem na área da sua escolha e oferecem contribuições significativas para a sociedade. Essas contribuições são enriquecidas quando paralelamente desenvolvem relacionamentos satisfatórios em níveis conjugal, parental e/ou profissional.

O modelo de realização do talento em mulheres, proposto por Reis (2005), é caracterizado pela ação de quatro fatores que funcionam como mobilizadores que possuem o intuito de promover, na mulher, uma crença positiva em si mesma e um desejo de desenvolver seu talento e expressar seu propósito de vida, superando obstáculos diversos como falta de apoio ou suporte. Os fatores que constituem esse modelo são habilidade, personalidade, ambiente e percepção pessoal.

Reis se inspira no modelo dos três anéis, desenvolvido por Renzulli (1978, 2005), no qual o talento é fruto da interação de três aspectos – habilidades acima da média,

criatividade e envolvimento com a tarefa –, bem como na ideia defendida por Sternberg (1986, 2005) de que sabedoria, inteligência e criatividade são condições *sine qua non* para o desenvolvimento do talento. A sabedoria envolve a aplicação desses atributos mediada por valores morais e pela harmonia entre os interesses intra e interpessoais. Já a inteligência é definida como a “habilidade em alcançar objetivos na vida, em determinado contexto sociocultural, utilizando recursos próprios, como superação de fraquezas e dificuldades, para se adaptar, modificar ou até selecionar ambientes, e aprender a partir das experiências de vida” (Sternberg, 2005, p. 328).

No que diz respeito aos fatores propostos no modelo de Reis (2005), a habilidade se refere ao potencial acima da média proposto em um dos anéis do modelo de Renzulli (1978, 2005), à inteligência prática sugerida por Sternberg (1986, 2005), e ao que Reis denomina talentos especiais. Em relação aos traços de personalidade, a pesquisadora verificou que a presença de características como determinação, motivação, criatividade, coragem e paciência está associada à intensa paixão pela vida e pelo trabalho que a mulher realiza, o que promove alta concentração, foco e prazer no que faz. O ambiente, outro fator com grande variabilidade, pode ser caracterizado especialmente pelo suporte afetivo e emocional positivo. Outro aspecto relacionado ao ambiente enfatizado pela autora é a presença de relacionamentos significativos quer em nível familiar, quer profissional. A percepção pessoal é o fator que se refere à consciência da importância social da manifestação do próprio talento.

No modelo de realização do talento em mulheres (Reis, 1987, 1995, 1998, 2005), o desenvolvimento do talento é entendido por um viés de gênero em que são incluídos três fatores identificados como predominantemente femininos. São eles: a

possibilidade de equilibrar vida profissional, pessoal e familiar, a possibilidade de progredir em uma área da própria escolha e de enriquecer esse processo com a presença de relacionamentos significativos. Além disso, esse modelo foi concebido para mulheres adultas, e, apesar de considerar a importância da influência de contextos passados na promoção do talento, o foco é, no momento presente, nos ambientes escolhidos e vividos pelas mulheres talentosas, na presença ou não de barreiras externas e internas e nos fatores que favorecem o seu desenvolvimento. Nesse sentido, torna-se necessário esclarecer e compreender os fatores que têm atuado como promotores ou inibidores do desenvolvimento integral da mulher, não apenas de suas habilidades, mas também de seus afetos e subjetividades.

Desenvolvimento do potencial feminino: fatores promotores e inibidores

Durante séculos, as mulheres estiveram excluídas da produção e da apropriação do conhecimento científico; inclusive, muitos cientistas como Darwin, Thorndike e Galton argumentavam que elas eram intelectualmente inferiores. Essa visão teve implicações nas esferas social, jurídica, educacional e psicológica (Godwin, 2005). Os estudos acerca do desenvolvimento humano também foram produzidos sob uma ótica androcêntrica (Abrão, 2009; Carter & McGoldrick, 1995; Gilligan, 1997; Matos, 2008; Narvaz & Koller, 2006, 2007). Um exemplo eram as pesquisas sobre a identidade adulta em que o desenvolvimento de características atribuídas ao mundo masculino, como autonomia, capacidade decisória e responsabilidade para agir, era considerado essencial para se alcançar a maturidade (Abrão, 2009).

“A disparidade entre a experiência das mulheres e a representação do desenvolvimento

humano registrada nos textos sobre Psicologia tem sido geralmente vista como um problema no desenvolvimento das mulheres” (Gilligan, 1997, p. 10). Para essa autora, esse seria o motivo do não ajustamento feminino aos modelos de desenvolvimento humano estabelecidos até então.

Em meados do século XX, com o intuito de incluir a perspectiva feminina tanto nas teorias acadêmicas como na organização social, os movimentos organizados de mulheres iniciaram os estudos de gênero que representaram no universo acadêmico uma nova proposta teórico-conceitual (Matos, 2008). Uma das contribuições foi esclarecer a distinção entre os termos sexo e gênero. O primeiro deveria ser entendido como atributo biológico, e o segundo, como categoria analítica relacional embasada na biologia, em que estão presentes as influências histórica, social e política (Scott, 1995). Esse novo conceito permitiu que as categorias homem/masculino e mulher/feminino fossem repensadas não apenas como fruto de características biológicas, mas também como resultado de construção social. Essa perspectiva conceitual trouxe questionamentos e reflexões acerca das inúmeras formas de instituições e relações sociais e políticas existentes (Narvaz & Koller, 2006, 2007).

Hayes (como citado em Alencar, 2007) evidenciou o importante papel das forças sociais na expressão do talento desde o início da vida, especialmente para as mulheres. Os resultados de seu estudo, realizado em 1981, apresentaram uma diferença marcante na produção criativa de homens e mulheres. Os homens casados produziam aproximadamente 30% a mais que as mulheres casadas; além disso, o número de filhos constituiu uma variável relevante para as mulheres. Quanto maior o número de filhos, menor a porcentagem de mulheres que se destacavam em suas atividades profissionais, o que não ocorreu na amostra masculina.

Outro estudo buscou fazer uma comparação entre mulheres solteiras, casadas e com filhos. Fox (2005) desmistificou a ideia de que as casadas e com filhos produzem menos. A autora observou que a relação entre casamento e produtividade varia de acordo com o tipo de casamento e a ocupação do marido. Recasamento ou casamento com alguém da área gera efeito positivo sobre a produtividade feminina. Já a presença de filhos em idade escolar apresenta efeito ligeiramente negativo comparado à ausência de filhos.

Atualmente, entende-se que o papel social desempenhado pela mulher e os padrões de desenvolvimento e expressão de suas habilidades e talentos são promovidos ou inibidos essencialmente por fatores relacionados ao contexto em que vivem. Sabe-se que a influência cultural mantém ou reforça os estereótipos sexuais, constituindo barreiras externas e internas às mulheres, tais como menos oportunidades de ascender em um cargo ou a crença limitada no próprio potencial (Reis, 1987, 1998, 2005).

As mensagens fornecidas pelos estereótipos influenciam a percepção das mulheres talentosas sobre seus papéis e expectativas sociais. De acordo com Schwartz (1980), essas são mensagens duplas que geram dúvidas acerca do seu potencial real, como, por exemplo, ser ativa, assertiva e independente *versus* administrar tarefas domésticas e familiares, ser bem-sucedida em carreiras predominantemente masculinas (ex: Engenharia, Ciências ou Economia) ou exercer atividades de cuidado consideradas tipicamente femininas (tais como enfermagem, Psicologia, Pedagogia). No intuito de *proteger* sua feminilidade, muitas mulheres mantêm uma atitude mais passiva, principalmente no âmbito profissional (Hollinger & Fleming, 1984).

Outra influência negativa gerada pelos estereótipos culturais é a diferença entre

homens e mulheres na utilização do tempo para a organização familiar e doméstica, o que muitas vezes impossibilita à mulher ascender na carreira. De acordo com Dedecca (2004), os homens assumem menos responsabilidades com as tarefas domésticas, tendo mais tempo para se dedicar ao trabalho. Dessa maneira, entende-se que os homens produzem mais por dispor de mais tempo, e não por terem maior competência que as mulheres.

O acúmulo de papéis se torna prejudicial quando não há interação entre características individuais, fatores sociais e relacionais. A independência econômica das mulheres é fundamental para a sua autoestima, assim como a divisão das responsabilidades familiares é indispensável ao equilíbrio da carga de trabalho (Diniz & Perlin, 2005; Jonathan & Silva, 2007). O desafio é encontrar um caminho que sustente tal equilíbrio de forma a gerar satisfação. Martins (2006) sugere que libertar-se da imagem tradicional de mulher é uma possibilidade. No entanto, a sociedade atual em transição carece de modelos que possam auxiliar nessa identificação.

O fenômeno conhecido como teto de vidro, ou *glass ceiling*, é apresentado como metáfora para as dificuldades não explícitas encontradas pela mulher no seu percurso de desenvolvimento profissional (Stefanello, 2008). Também conhecido como exclusão vertical ou segregação hierárquica (Rossiter, 1992), diz respeito a barreiras *invisíveis* ou culturais que impedem que as mulheres alcancem os níveis mais altos e de maior prestígio da carreira em que atuam.

De acordo com Cuddy, Fiske, e Glick (2004), a representação social da maternidade constitui um obstáculo ao desenvolvimento profissional da mulher. Dois estereótipos acerca das mulheres que são mães e trabalham reforçam essa imagem. Ou são percebidas

como calorosas e pouco competentes, sem capacidade de obter novas oportunidades de emprego, de promoção ou de educação adicional, ou são vistas como competentes e frias.

Essas barreiras apresentadas são externas ao indivíduo, porém causam grande impacto em fatores *personológicos* e comportamentais. Os aspectos internos também podem atuar como limitadores do desenvolvimento do potencial feminino. É importante salientar que esses não devem ser entendidos como alheios ao ambiente em que o indivíduo está inserido, mas podem variar de acordo com a cultura, a dinâmica familiar ou as introjeções de estereótipos sexuais.

O perfeccionismo, por exemplo, é uma das características emocionais presentes em indivíduos talentosos e diz respeito a “uma combinação de pensamentos e comportamentos geralmente associados a altos padrões ou expectativas com relação ao próprio desempenho” (Schuler como citado em Alencar, 2007, p. 375). Apesar de a maioria dos superdotados apresentar uma dimensão saudável do perfeccionismo, essa característica pode gerar alto nível de estresse em mulheres, especialmente quando associada à síndrome da abelha rainha, em que a mulher talentosa deseja ser perfeita em tudo o que faz (Reis, 1987). Na síndrome da abelha rainha, teoria desenvolvida por Staines, Tavis e Jayaratne (1974), a mulher acredita que deve ser tão produtiva quanto seu parceiro no âmbito profissional e assumir com maestria as responsabilidades familiares e conjugais, além de manter a feminilidade e a boa forma física.

Outro obstáculo ao desenvolvimento do potencial feminino é a síndrome do medo do sucesso. Inicialmente apresentado por Horner, em 1972, esse fenômeno era mais frequente no final do século XX. As mulheres naquela época acreditavam que seriam

rejeitadas ou consideradas masculinas caso expressassem inteligência e competência na área em que atuavam. Para Horner, o medo do sucesso era o principal responsável pela insegurança das mulheres em espaços de tomada de decisão, o que as mantinha em posições acadêmicas, sociais ou profissionais hierarquicamente inferiores às dos homens (Clance & Imes, 1978).

Um fenômeno descrito na década de 80 e que tem sido discutido atualmente é o complexo de Cinderela,

Uma rede de atitudes e temores profundamente reprimidos que retém as mulheres em uma espécie de penumbra e as impede de utilizar plenamente seus intelectos e criatividade. Como Cinderela, as mulheres de hoje ainda esperam por algo externo que venha transformar suas vidas (Dowling, 1986, p. 26)

Um estudo realizado com 200 jovens de nível socioeconômico médio investigou se adolescentes da atualidade ainda adotam esse modelo de mulher. Os resultados sugerem que o modelo é adotado parcialmente, sendo caracterizado pela preferência em acomodar-se em um casamento a competir no mercado de trabalho, e a não delegar somente aos homens a responsabilidade por todas as desigualdades nas relações (Cassepp-Borges, 2007).

Outro fenômeno encontrado como barreira interna foi a síndrome do impostor. Nessa situação, a pessoa não é capaz de internalizar suas realizações ou produções, atribuindo-as a fatores externos como sorte, ajuda alheia, e considerando que a sua contribuição criativa não é o que parece ser. Esse fenômeno ocorre principalmente em mulheres bem-sucedidas profissionalmente. Por acreditarem não serem merecedoras de sucesso, consideram-se impostoras, o que gera sentimentos de infelicidade e de baixa autoestima (Clance & Imes, 1978; Kerr, 1994; Reis, 1987, 1998).

Losada e Rocha-Coutinho (2007) realizaram um estudo qualitativo com pequenas empresárias cariocas e perceberam que a maternidade, apesar de ser considerada essencial para a realização da mulher, não é suficiente para sua plena satisfação pessoal, e passa a se tornar uma escolha consciente. Entre seus objetivos pessoais de sucesso, coexistem os fatores familiares e profissionais. O trabalho remunerado representa algo além da conquista de autonomia e independência.

É uma força que impele nossas entrevistadas a trabalhar a qualquer custo... Ficar em casa é percebido como fracasso pessoal de alguém que não conseguiu vencer por seus próprios meios... Não trabalhar parece significar agora perder seu valor pessoal, seus talentos (p. 500-501)

Um estudo realizado por Neumeister (2002) investigou as características favoráveis ao desenvolvimento do potencial de três mulheres superdotadas recém-graduadas e recém-casadas. Verificou-se que todas tiveram experiências significativas tanto na sua formação educacional quanto no apoio de familiares ou de um adulto de referência. Elas também tinham traços de personalidade e características incomuns entre suas colegas, como ser independentes, desejar ser bem-sucedida na área da sua escolha independentemente de gênero e buscar relacionamentos em que o parceiro estivesse disposto a dividir igualmente as tarefas e responsabilidades domésticas, além de ter uma boa comunicação e compromisso com os objetivos profissionais do casal.

Atualmente, observa-se um aumento no número de mulheres que conseguem administrar sua vida pessoal, familiar e profissional mantendo-se saudáveis. Kerr (1994) destaca que mulheres que estão afetivamente envolvidas nos seus ideais ou objetivos parecem estar *protegidas* da pressão social de desempenhar papéis tradicionalmente femininos.

O governo do Brasil também tem se preocupado em facilitar a conciliação entre trabalho e família. Desde a promulgação da Constituição Brasileira de 1988, notam-se algumas mudanças que tiveram repercussões sociais positivas para mulheres, como a proteção à maternidade e à infância, a licença maternidade de 120 dias (atualmente há uma proposta para 180 dias), a proibição de diferenças de salários por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil e a assistência gratuita em creches para os filhos e filhas dependentes até cinco anos.

Algumas diretrizes políticas foram instituídas em busca de maior equanimidade nas relações afetivas, sociais e profissionais. Um exemplo foi a inclusão do tema igualdade de gênero na agenda da 98ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, em Genebra, no ano 2009, quando se buscou uma reflexão sobre o equilíbrio entre trabalho, família e vida pessoal e as estratégias para conciliar esses três aspectos de vida com qualidade.

Mais recentemente, a criação da Secretária Especial de Políticas para as Mulheres e sua parceria com órgãos como a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) têm gerado pesquisas, relatórios e eventos no intuito de promover a conciliação entre vida laboral, familiar e pessoal com corresponsabilidade social especificamente nas tarefas de cuidado, ou seja,

... Entre homens e mulheres, mas também entre famílias, Estados, mercados e sociedade em geral. A meta é aumentar em 10% as taxas de participação e ocupação das mulheres até 2015 e reduzir em 50%, no mesmo período, as desigualdades de gênero (OIT, 2009, p. 5)

A implementação de políticas públicas que visam a diminuir a diferença entre os gêneros tem sido fundamental no desenvolvimento e na expressão do talento feminino. Entretanto,

apesar dos grandes avanços sociais quanto à participação feminina no mercado de trabalho, ainda há muito a ser feito para uma relação de igualdade entre os sexos, especialmente na maneira de conciliar trabalho e família, fato que constitui a principal barreira para o desenvolvimento da mulher.

Considerações finais

O desenvolvimento e a expressão do talento do indivíduo trazem benefícios não apenas para aquele que vê seu potencial se transformar em alta realização ou produção mas para a sociedade moderna, que vive cada vez mais desafios ecológicos, tecnológicos, econômicos, sociais, éticos e morais. Não reconhecer, aceitar e estimular as habilidades e interesses das pessoas resulta em desperdício de excelência humana frente às necessidades atuais que a vida moderna tem imposto à humanidade.

É consenso entre diversos estudiosos a importância do contexto para a manifestação do talento (Alencar & Fleith, 2001; Csikszentmihalyi, 1996; Gagné, 2005; Kerr, 1994; Reis, 2005; Renzulli, 2005; Sternberg, 2005). As características do indivíduo são compreendidas na interação com o ambiente em que está inserido. Esse processo é mediado pela cultura, que imprime suas crenças e valores nos papéis, práticas e expectativas sociais. Dessa maneira, a presença de estereótipos pode dificultar ou retardar a identificação, a promoção e a expressão de talentos. Esses estereótipos muitas vezes são internalizados e passam a constituir barreiras internas à expressão do potencial latente no indivíduo.

O estudo do talento por uma perspectiva de gênero apresenta várias possibilidades de pesquisa, especialmente por constituir uma abordagem inovadora à área. Com o objetivo de possibilitar a investigação dos

aspectos envolvidos no desenvolvimento do talento em mulheres, algumas considerações são propostas, como: (a) realização de pesquisas longitudinais e transversais para o detalhamento das características evolutivas do desenvolvimento do talento ao longo do curso de vida, em que as diferenças de gênero sejam contempladas; (b) realização de pesquisas qualitativas com mulheres talentosas com o objetivo de examinar de forma detalhada e aprofundada a diversidade de aspectos que atuaram ao longo do seu percurso ao topo da carreira; (c) investigação da relação entre sobrecarga de trabalho, estresse ocupacional e alto desempenho com profissionais (homens e mulheres) reconhecidos em suas áreas; (d) investigação das interações que ocorrem nos vários subsistemas familiares – conjugal, parental, fraternal ou entre avós – e seu impacto no desenvolvimento de mulheres em início e final de carreira.

Conforme mencionado, há uma necessidade urgente de se promover uma reflexão acerca dos papéis sociais que possam intermediar e facilitar o processo de promoção do talento feminino. O equilíbrio entre os múltiplos papéis femininos tem sido um desafio contemporâneo para o alto desempenho da mulher. Dessa maneira, embasadas pela perspectiva do talento feminino, as informações mencionadas e discutidas ao longo deste ensaio buscaram estimular o interesse de novos estudos na área e a implementação de programas que incentivem a participação e a ascensão feminina no mundo do trabalho.

Renata Muniz Prado

Mestrado pela Universidade de Brasília. Doutoranda do Programa de Pós-graduação em Processos de Desenvolvimento Humano, Universidade de Brasília, Brasília – DF.
E-mail: renata_prado@ig.com.br

Denise de Souza Fleith

Doutorado (Ph.D. em Psicologia Educacional pela University of Connecticut), Professora associada do Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília, Brasília – DF – Brasil.
Email: fleith@unb.br

Fernanda do Carmo Gonçalves

Mestrado pela Universidade de Brasília. Doutoranda do Programa de Pós-graduação em Processos de Desenvolvimento Humano, Universidade de Brasília, Brasília – DF
Email: fernandajfmg@yahoo.com.br

Endereço para envio de correspondência:

Rua Wanderley de Pinho, n. 796 apto 202, Itagira, Salvador – BA – Brasil CEP: 41815-270

Recebido 5/7/2010, 1ª Reformulação 25/9/2010, Aprovado 13/10/2010

Referências

- Abrão, L. G. M. (2009). Gênero, desenvolvimento humano e escola: imbricadas (ou dissimuladas) relações. In M. H. Fávero & C. Cunha (Eds.), *Psicologia do conhecimento* (pp. 263-272). Brasília, DF: UNESCO.
- Alencar, E. M. L. S. (2007). Características sócio-emocionais do superdotado: questões atuais. *Psicologia em Estudo*, 12, 371-378.
- Alencar, E. M. L. S., & Virgolim, A. M. R. (2001). Dificuldades emocionais e sociais do superdotado. In E. M. L. S. Alencar (Ed.), *Criatividade e educação dos superdotados* (pp. 174 - 205). Petrópolis, RJ: Vozes.
- Alencar, E. M. L. S. & Fleith, D. S. (2001). *Superdotados: determinantes, educação e ajustamento*. São Paulo: EPU.
- Bertolini, L. B. A. (2001). *Relações entre trabalho da mulher e a dinâmica familiar*. São Paulo: Vetor.
- Carter, B., & McGoldrick, M. (1995). *As mudanças no ciclo de vida familiar*. Porto Alegre: Artmed.
- Cassepp-Borges, V. (2007). Identificação das adolescentes de hoje com a personagem Cinderela. *Boletim de Psicologia*, 57, 239-254.
- Cheung, F. M., & Halpern, D. F. (2010). Women at the top: Powerful leaders define success as work+family in a culture of gender. *American Psychologist*, 65, 182-193.
- Clance, P. R., & Imes, S. A. (1978). The impostor phenomenon in high achieving women: Dynamics and therapeutic intervention. *Psychotherapy: Theory, Research and Practice*, 15, 241-247.
- Csikszentmihalyi, M. (1996). *Creativity: Flow and the psychology of discovery and invention*. New York: Harper Perennial.
- Csikszentmihalyi, M., & Robinson, R. E. (1986). Culture, time, and the development of talent. In R. Sternberg & J. Davidson (Eds.), *Conceptions of giftedness* (pp. 264-284). New York: Cambridge University Press.
- Cuddy, A. J. C., Fiske, S. T., & Glick, P. (2004). When professional become mothers, warmth doesn't cut the ice. *Journal of Social Issues*, 60, 701-718.
- Dedecca, C. S. (2004). Tempo, trabalho e gênero. In A. A. Costa, E. M. Oliveira, M. E. B. Lima, & V. Soares (Orgs.), *Reconfiguração das relações de gênero no trabalho* (pp. 21-52). São Paulo: CUT BRASIL.
- Diniz, G., & Perlin, G. (2005). Casais que trabalham e são felizes: mito ou realidade? *Psicologia Clínica*, 17, 15-29.
- Dowling, C. (1986). *Complexo de Cinderela*. São Paulo: Melhoramentos.
- Feldhusen, J. F. (2005). Giftedness, talent, expertise, and creative achievement. In R. J. Sternberg, & J. Davidson (Eds.), *Conceptions of giftedness* (pp. 64-79). New York: Cambridge University Press.
- Fox, M. F. (2005). Gender, family characteristics, and publication productivity among scientists. *Social Studies of Science*, 35, 131-150.
- Gagné, F. (2005). From gifts to talents: The DMGT as a developmental model. In R. Sternberg, & J. Davidson (Eds.), *Conceptions of giftedness* (pp. 98-119). New York: Cambridge Press.
- Galvão, A. (2007). A questão do talento: usos e abusos. In A. M. R. Virgolim (Org.), *Talento criativo: expressão em múltiplos contextos* (pp. 121-141). Brasília, DF: Editora Universidade de Brasília.
- Gilligan, C. (1997). *Teoria psicológica e desenvolvimento da mulher*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Godwin, C. J. (2005). *A história da psicologia moderna*. São Paulo: Cultrix.
- Gruber, H. E. (1986). The self-construction of the extraordinary. In R. Sternberg, & J. Davidson (Eds.), *Conceptions of giftedness* (pp. 247-263). New York: Cambridge University Press.
- Hansen, J. B., & Gall, E. G. (1997). Gifted women and marriage. *Gifted Child Quarterly*, 41, 169-180.

- Hollinger, C. L., & Fleming, E. S. (1984). Internal barriers to the realization of potencial: Correlates and interrelations among gifted and talented female adolescents. *Gifted Child Quarterly*, 28, 135-139.
- Jonathan, E. G., & Silva, T. M. R. (2007). Empreendedorismo feminino: tecendo a trama de demandas conflitantes. *Psicologia & Sociedade*, 19, 77-84.
- Kerr, B. (1994). *Smart girls two: A new psychology of girls, women and giftedness*. Dayton, OH: Ohio Psychology Press.
- Losada, B. L., & Rocha-Coutinho, M. L. (2007). Redefinindo o significado da atividade profissional para as mulheres: o caso das pequenas empresárias. *Psicologia em Estudo*, 12, 493-502.
- Martins, A. L. M. (2006). *Casamento e trabalho: reflexões sob a ótica de gênero e do ciclo vital*. Dissertação de mestrado, Universidade de Brasília, Brasília, DF.
- Matos, M. (2008). Teorias de gênero ou teorias e gênero? Se e como os estudos de gênero e feministas se transformaram em um campo novo para as ciências. *Estudos Feministas*, 16, 333-357.
- Mizrahi, B. G. (2004). *A relação pais e filhos hoje: a parentalidade e as transformações no mundo do trabalho*. Rio de Janeiro: Editora PUC Rio.
- Mourão, T. F. (2005). *Mulheres no topo da carreira: flexibilidade e persistência*. Dissertação de mestrado, Universidade de Brasília, Brasília, DF.
- Narvaz, M. G., & Koller, S. H. (2006). Metodologias feministas e estudos de gênero: articulando pesquisa, clínica e política. *Psicologia em Estudo*, 11, 647-654.
- Narvaz, M. G., & Koller, S. H. (2007). A marginalização dos estudos feministas e de gênero na psicologia acadêmica contemporânea. *Psico*, 38, 216-223.
- Neumeister, K. L. S. (2002). Shaping an identity: Factors influencing the achievement of newly married, gifted young women. *Gifted Child Quarterly*, 46, 291-305.
- Noble, K., Subotnik, R., & Arnold, K. (1999). To thine own self be true: A new model of female talent development. *Gifted Child Quarterly*, 43, 140-149.
- Organização Internacional do Trabalho – OIT. (2009). *Trabalho e família: rumo a novas formas de conciliação com responsabilidade social*. Brasília: OIT.
- Paschoal, T., & Tamayo, A. (2005). Impacto dos valores laborais e da interferência da família – trabalho no estresse ocupacional. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 21, 173-180.
- Peixoto, C., Singly, F., & Cicchelli, V. Orgs.). (2000). *Família e individualização*. Rio de Janeiro: Editora FGV.
- Reis, S. M. (1987). We can't change what we don't recognize: Understanding the special needs of gifted females. *Gifted Child Quarterly*, 31, 83-89.
- Reis, S. M. (1995). Talent ignored, talent diverted: The cultural context underlying giftedness in females. *Gifted Child Quarterly*, 39, 162-170.
- Reis, S. M. (1998). *Work left undone: Choices and compromises of talented females*. Mansfield Center, CT: Creative Learning Press.
- Reis, S. M. (2005). Feminist perspective on talent development: A research-based conception of giftedness in women. In R. J. Sternberg, & J. Davidson (Eds.), *Conceptions of giftedness* (pp. 217-245). New York: Cambridge University Press.
- Renzulli, J. S. (1978). What makes giftedness? Re-examining a definition. *Phi Delta Kappan*, 60, 180-184, 261
- Renzulli, J. S. (2003). Conceptions of giftedness and its relationship to the development of social capital. In N. Colangelo, & G. A. Davis (Eds.), *Handbook of gifted education* (pp. 75-87). Boston, MA: Allyn and Bacon.
- Renzulli, J. S. (2005). The three-ring conception of giftedness: A developmental model for promoting creative productivity. In R. J. Sternberg, & J. Davidson (Eds.), *Conceptions of giftedness* (pp. 246-279). New York: Cambridge University Press.
- Rimm, S. (2006). Winning girls, winning women. In B. Wallace, & G. Eriksson (Eds.), *Diversity in gifted education: International perspectives on global issues* (pp. 189-196). New York: Routledge.
- Roeper, A. (2003). The young gifted girl: A contemporary view. *Roeper Review*, 25, 151-153. (Trabalho original publicado em 1978).
- Rossiter, M. W. (1992). *Women scientists in America*. London: The John Hopkins Press.
- Schwartz, L. L. (1980). Advocacy for the neglected gifted: Females. *Gifted Child Quarterly*, 24, 113-117.
- Scott, J. (1995). Gênero: uma categoria de análise histórica. *Educação e Realidade*, 20, 71-99.
- Silverman, L. K. (1989). The legacy of Leta Stetter Hollingworth. *Gifted Child Quarterly*, 33, 123-124.
- Silverman, L. K. (Ed.). (1993). *Counseling the gifted and talented*. Denver, CO: Love.
- Silverman, L. K. (nov. de 2005). *Who cares if I'm smart, am I thin enough?* In European Council of International Schools (pp. 1-19). Hague, Netherlands.
- Souza, N. H. S., Wagner, A., Branco, B. M., & Reichert, C. B. (2007). Famílias com casais de dupla carreira e filhos em idade escolar: estudo de casos. *Aletheia*, 26, 109-121.
- Staines, G., Tavis, C., & Jayaratne, C. (1974). The queen bee syndrome. *Psychology Today*, 7, 55-60.
- Stefanello, B. L. (2008). *Teto de vidro ou labirinto de cristal? As margens femininas das ciências*. Dissertação de mestrado, Universidade de Brasília, Brasília, DF.
- Sternberg, R. J. (1986). A triarchic theory of intellectual giftedness. In R. J. Sternberg, & J. E. Davidson (Eds.), *Conceptions of giftedness* (pp. 223-246). New York: Cambridge University Press.
- Sternberg, R. J. (2005). The WICS model of giftedness. In R. J. Sternberg, & J. Davidson (Eds.), *Conceptions of giftedness* (pp. 327-342). New York: Cambridge University Press.
- Wagner, A., Predebon, J., Mosmann, C., & Verza, F. (2005). Compartilhar tarefas? Papéis e funções de pai e mãe na família contemporânea. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 21, 181-186.