



e-cadernos ces

01 | 2008

Debates contemporâneos: Jovens cientistas sociais
no CES

Género, carreiras e a relação entre o trabalho e a família: uma perspectiva de gestão

Gina Gaio dos Santos



Edição electrónica

URL: <http://journals.openedition.org/eces/118>

DOI: 10.4000/eces.118

ISSN: 1647-0737

Editora

Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra

Refêrencia eletrónica

Gina Gaio dos Santos, « Género, carreiras e a relação entre o trabalho e a família: uma perspectiva de gestão », *e-cadernos ces* [Online], 01 | 2008, colocado online no dia 01 setembro 2008, consultado a 11 outubro 2018. URL : <http://journals.openedition.org/eces/118> ; DOI : 10.4000/eces.118



GINA GAIO SANTOS

GÉNERO, CARREIRAS E A RELAÇÃO ENTRE O TRABALHO E A FAMÍLIA: UMA PERSPECTIVA DE GESTÃO¹

Resumo: O presente estudo qualitativo, realizado com académicos de universidades públicas portuguesas, centra-se na forma como a relação entre o trabalho e a família é vivida por estes. A análise dos resultados aponta para a existência de dois tipos de discursos distintos: o discurso da complementaridade e o da subalternização de papéis. A concepção de futuros modelos de carreira não pode deixar de levar em consideração a vida familiar dos indivíduos e as diferenças de género, apontando para uma visão cada vez mais personalizada e menos estandardizada das carreiras.

Palavras-chave: relação entre o trabalho e a família, carreiras, género, académicos

1. INTRODUÇÃO

As teorias de estádios de carreira assumem que o desenvolvimento de carreira é paralelo ao desenvolvimento do indivíduo, ou seja, a carreira é um processo evolutivo que deve ser analisado ao longo da vida (Levinson *et al.*, 1978; Super, 1957). Cada estádio de carreira caracteriza-se pela existência de um conjunto de temas ou tarefas particulares que correspondem, normalmente, a um período etário específico do ciclo de vida.

Genericamente, estas teorias são alvo de crítica pelo facto de basearem as suas conceptualizações em experiências de trabalho exclusivamente masculinas e por não considerarem as experiências familiares dos sujeitos (Sonnenfeld e Kotter, 1982). Nesta

¹ Como citar este artigo: Gaio Santos, Gina (2008), “Género, carreiras e a relação entre o trabalho e a família: uma perspectiva de gestão”, *e-cadernos ces*, 1, 97-120. Acedido em [data], <http://www.ces.uc.pt/e-cadernos>

matéria, sublinha-se a inadequação da estrutura de idades destas teorias quando adaptada às mulheres, e o facto de esquecerem que o género influencia de forma muito mais proeminente o comportamento dos indivíduos do que a idade. Efectivamente, as determinantes do comportamento ocupacional das mulheres são diferentes das dos homens, sendo o seu percurso de vida profissional menos previsível do que o dos homens.

Este estudo apresenta, deste modo, uma noção de carreira que abandona a imagem do actor social isolado que prossegue um percurso profissional, substituindo-a por uma outra que o mostra imerso na família e na comunidade e, frequentemente, numa relação com outro actor social que, por sua vez, também está inserido numa organização ou ocupação profissional (Eaton e Baylin, 2000). Ao adoptar esta noção de carreira abarca-se não só as experiências concretas de trabalho mas, também, as experiências extra-laborais relacionadas com o espaço de vida individual.

As secções seguintes debatem a relevância da relação entre o trabalho e a família para o desenvolvimento das carreiras, sendo conferida particular ênfase ao género.

2. A INTERACÇÃO ENTRE O TRABALHO E A FAMÍLIA

A investigação, neste domínio, começou por analisar as múltiplas e complexas ligações entre o trabalho e a família e chegou à conclusão de que não existe um modelo teórico unificador dentro desta área (Edwards e Rothbard, 2000; Evans e Bartolomé, 1984; Greenhaus e Beutell, 1985). São diversas as perspectivas teóricas explicativas da ligação entre os dois domínios. Tendo por base os estudos mencionados, segue-se uma breve definição de cada teoria.

A *perspectiva clássica da segmentação* defende que ambos os domínios funcionam de forma independente e autónoma, sem quaisquer influências mútuas. É perfeitamente possível estar satisfeito com a carreira e com a família, apenas com um ou outro domínio, ou com nenhum deles.

A *teoria do spillover*² assume que existe uma relação de reciprocidade entre o trabalho e a família que gera similaridades entre ambas as esferas, uma área da vida influencia a outra, de forma positiva ou negativa. Os indivíduos transferem as emoções e predisposições afectivas, as atitudes e valores, as qualificações e os comportamentos de uma esfera da vida para a outra.

² Não se encontrou em português um vocábulo que traduzisse, com precisão, a expressão *spillover*. Optou-se, assim, por utilizar a expressão original sendo que, todavia, o significado mais aproximado de *spillover* parece ser efeito de transferência e que também é utilizado ao longo do texto.

A *teoria da compensação* defende que as insuficiências (insatisfações) sentidas num determinado domínio (por exemplo, o trabalho) são compensadas por um maior investimento na outra esfera da vida (por exemplo, a família). Os actores sociais fazem diferentes investimentos pessoais nos dois cenários e compensam num deles aquilo de que sentem falta no outro. Já a *teoria instrumental* sugere que uma determinada esfera (o trabalho) constitui o meio através do qual se obtém aquilo que se deseja na outra esfera (a família).

Por último, *na perspectiva do conflito*, os actores sociais possuem energia e tempo limitados, de tal forma que o sucesso ou a satisfação num determinado domínio (na carreira) implica a realização de sacrifícios no outro domínio (na família). Esta perspectiva sustenta que o trabalho e a família são, na generalidade, incompatíveis dadas as suas diferentes exigências, responsabilidades, expectativas e normas. Esta é a perspectiva que tem conhecido desenvolvimentos empíricos mais significativos, a par do modelo de *spillover*.

Por contraposição à hipótese do conflito, existe uma corrente teórica que salienta os benefícios que os indivíduos podem derivar da ocupação de múltiplos papéis (Sieber, 1974). A hipótese da *expansão ou aumento de recursos* defende que o envolvimento em múltiplos papéis pode proporcionar ao indivíduo recursos (por exemplo, novas competências e maior apoio social) que ele não obteria se estivesse confinado ao desempenho de apenas um papel.

Algumas investigações (Barnett e Hyde, 2001; Greenhaus e Powell, 2006) têm-se debruçado sobre os efeitos mutuamente benéficos que o trabalho e a família podem exercer um sobre o outro, e sobre a necessidade de adoptar estratégias adaptativas (Voydanoff, 2002) que melhorem a relação de ajustamento entre o trabalho e a família, e, que, simultaneamente, aumentem as potencialidades dos benefícios inerentes ao desempenho de múltiplos papéis.

Nesta matéria, Jeffrey Greenhaus e Gary Powell (2006) destacam como principal benefício o alargamento de competências e de perspectivas associadas ao desempenho de vários papéis. Por exemplo, o “efeito-tampão”, e a capacidade de relativizar os fracassos em determinada dimensão da vida, é um aspecto positivo importante. Além disso, os autores salientam os recursos psicológicos e físicos que se ganham através do desempenho de múltiplos papéis: sentimentos acrescidos de auto-eficácia e auto-estima, emoções positivas sobre o futuro (tais como, optimismo e esperança) e saúde física melhorada.

2.1 A importância do género para a compreensão da interacção entre o trabalho e a família

O conceito de “género” constitui, antes de mais, uma construção social e não biológica. O facto de ser homem ou mulher não é, portanto, uma inevitabilidade biológica, mas, sim, uma construção social e relacional que é reforçada diariamente nos processos interaccionais que “constroem o género” (West e Zimmerman, 1987), e definem a masculinidade e a feminilidade. A forma de garantir que as dicotomias de género se reproduzem passa pelos processos interaccionais através dos quais os indivíduos reclamam, para si, uma identidade, masculina ou feminina, e a comunicam aos outros. É nas interacções diárias, nos contextos da família e do trabalho assalariado, que as diferenças de género são produzidas e transmitidas. Uma implicação importante desta perspectiva é a de que os indivíduos são agentes activos na construção e definição da sua identidade de género e, como tal, possuem latitude de escolha para se conformarem ou, pelo contrário, contestarem aquilo que representa ser homem ou ser mulher (dado que participam diariamente na construção do género).

O impacte das experiências familiares no trabalho reflecte-se sobretudo ao nível da conjugalidade e parentalidade. A investigação neste domínio apoia parcialmente a noção de que o casamento e a maternidade colocam constrangimentos significativos ao desenvolvimento de carreira das mulheres (de Singly, 1987; Hull e Nelson, 2000). No entanto, sempre que se comparou a satisfação no trabalho dos indivíduos solteiros e casados, verificou-se que os indivíduos casados apresentavam níveis mais elevados de satisfação com o trabalho, e com a vida em geral (Crosby, 1984). Os processos de *spillover* de emoções e sentimentos positivos gerados pela vida familiar para o contexto de trabalho parecem ser os principais responsáveis pelo facto de os casados estarem mais satisfeitos com as suas vidas (Crouter, 1984).

A ideologia de género sustentada pelo casal também pode ter consequências – positivas ou negativas – no que diz respeito à forma como os indivíduos procuram conciliar família e carreira. William Philliber e Dana Hiller (1983) consideram que a identidade de género é uma variável fundamental na determinação da forma como o marido lida com o facto de a respectiva mulher ser mais bem-sucedida em termos de carreira do que ele. Assim, nos casais com uma ideologia de género tradicional (em que ambos os membros abraçam a ideologia do homem como o principal “ganha-pão” da família) a mulher experimentará pressões, internas e externas, no sentido de diminuir as suas realizações profissionais. Neste caso, ela pode não só procurar a aprovação do marido relativamente à opção por determinada carreira, mas o seu envolvimento nesta pode ser reduzido devido às necessidades de carreira do próprio marido.

Do mesmo modo, a crença na primazia da maternidade para as mulheres, e as expectativas sociais de que estas confirmam prioridade aos filhos em detrimento da carreira, colocam sérias pressões nas suas vidas (Hock *et al.*, 1984; Winslow, 2005). Em contexto académico, os estudos realizados sobre o impacte das crianças na produtividade científica têm revelado a existência de resultados contraditórios, ora apontando para uma influência positiva das crianças na produtividade científica, ora demonstrando exactamente o oposto.

Algumas evidências empíricas (Fox, 2005; Stack, 2004) apontam, por exemplo, para uma produtividade igual ou mesmo superior das mulheres casadas, e com filhos, relativamente às mulheres solteiras. Este facto contraria, de alguma forma, a hipótese intuitiva de que as mulheres casadas seriam menos produtivas devido às responsabilidades familiares. Paralelamente, outros estudos apontam claramente as limitações colocadas pela parentalidade ao nível das promoções e da obtenção de efectividade de emprego (O’Laughlin e Bischoff, 2005; Perna, 2005). Estas investigações comprovam que a parentalidade é uma variável estatisticamente significativa na previsão da efectividade de emprego para os homens, mas não para as mulheres.

Por último, os estudos empíricos realizados sobre a divisão sexual do trabalho familiar chegaram invariavelmente a duas conclusões centrais: (a) a de que as mulheres realizam, por comparação com os homens, mais do dobro do trabalho doméstico e familiar; (b) a de que as mulheres realizam tarefas qualitativamente diferentes das dos homens e estão em desvantagem relativamente à natureza do trabalho doméstico que realizam. O tempo das mulheres é despendido nas tarefas domésticas menos atractivas (cozinhar, lavar, limpar, tratar da roupa) e que são, simultaneamente, as mais rotineiras e consumidoras de tempo e energia, não deixando qualquer margem de discricionariedade quanto à sua realização (Bianchi *et al.*, 2000; Hochschild e Machung, 1989). Mais uma vez, a título ilustrativo, os estudos realizados na academia corroboram as evidências empíricas anteriores: as mulheres realizam mais trabalho relativo ao “segundo turno” do que os homens (O’Laughlin e Bischoff, 2005).

As secções seguintes centram-se no enquadramento do tema e na caracterização dos participantes do estudo empírico. A análise dos resultados retrata, assim, as vivências específicas de um grupo profissional particular: os/as académicos/as.

3. ENQUADRAMENTO DO TEMA DE ESTUDO E METODOLOGIA

O contexto português, pelas suas características, quer em termos de uma elevada taxa de participação feminina no mercado de trabalho, em geral, e das mulheres casadas e mães, em particular, quer pelas insuficiências do Estado em termos de assistência e cuidados com as crianças, é um terreno fértil e prometedor para a análise da conexão

entre o trabalho e a família (Canço, 2004). Efectivamente, a crescente participação das mulheres no trabalho pago não foi seguida por mudanças ao nível do trabalho não pago. A “dupla jornada” de trabalho suportada por muitas mulheres, a maior parte delas pertencentes a famílias de “dupla carreira”, coloca importantes constrangimentos ao seu desenvolvimento de carreira (Torres *et al.*, 2004).

A carreira académica, dadas as suas características, constitui um objecto de estudo particularmente interessante: trata-se de uma carreira muito exigente em termos de tempo e dedicação, e da diversidade de papéis profissionais que têm que ser desempenhados para se poder progredir profissionalmente. Logo, a interdependência entre o trabalho e a família é particularmente intensa e rica para os profissionais que aí trabalham. Assim sendo, a questão orientadora deste estudo é a seguinte: de que forma é que o desenvolvimento de carreira de homens e mulheres, na academia, é determinado pela interacção entre as experiências de trabalho e as experiências de vida familiar?

O instrumento de recolha de dados incidiu na entrevista semidirectiva (Kvale, 1996). Assim, foi utilizado um guião de entrevista com um conjunto de questões que se procuraram formular, com algum grau de uniformidade, a todos os participantes do estudo. Foram entrevistados homens e mulheres pertencentes a cinco universidades públicas portuguesas, distribuídos, uniformemente, entre doutorados e não doutorados.

A interpretação dos resultados foi feita através de uma análise de conteúdo que se focalizou nas narrativas realizadas pelos sujeitos, e pela identificação dos temas principais e da frequência da sua ocorrência (Spencer *et al.*, 2003).

3.1 Caracterização dos participantes do estudo

Neste estudo participaram um total de 87 indivíduos, sendo 40 do sexo masculino e 47 do sexo feminino, com idades compreendidas entre os 26 e os 60 anos. Uma vez que a variável sexo era central para a própria temática estudada, existiu a preocupação de conseguir realizar entrevistas a um número aproximado de indivíduos de ambos os sexos. Do mesmo modo, procurou-se obter uma distribuição mais ou menos uniforme de homens e mulheres por diferentes faixas etárias para assim analisar as suas experiências familiares em diferentes momentos do ciclo de vida.

A maior parte dos/as entrevistados/as eram casados/as ou viviam maritalmente (69 indivíduos, no total). Os restantes participantes do estudo repartem-se por 7 indivíduos solteiros e 11 divorciados. Nos indivíduos casados, e/ou a viverem maritalmente, o número de homens e mulheres é quase igual: temos 35 homens e 34 mulheres.

Por último, relativamente ao número de filhos, verificou-se que 23 indivíduos não tinham filhos. A maior parte dos/as entrevistados/as tinha um filho (32.2) ou dois filhos (34.5). Já o número daqueles/as com três filhos era muito reduzido (apenas 6.9). Não existiam diferenças significativas em termos de sexo a este nível.

4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

O envolvimento psicológico descreve a ligação emocional e cognitiva individual a um determinado conjunto de papéis: de trabalho e/ou extra-laborais (O' Driscoll, 1996). Da análise dos resultados, dois papéis merecem destaque: o papel parental e o papel conjugal. É em torno da parentalidade e da conjugalidade que se constroem os discursos de envolvimento de homens e mulheres.

A maior parte dos/as académicos/as caracteriza-se pelo *discurso da complementaridade*: a carreira profissional e a família ocupam lugares distintos na vida, ambos muito importantes para a identidade do indivíduo, e que dificilmente podem ser hierarquizados, dada a importância diferenciada mas complementar que possuem. Há uma forte identificação com o trabalho e com a família e que tem sido mais ou menos consistente ao longo do tempo.

A complementaridade entre ambas as dimensões requer, porém, que existam momentos ao longo da vida em que sejam realizadas acomodações da esfera profissional à esfera familiar e pessoal, e da esfera familiar e pessoal à esfera profissional. As acomodações do trabalho à vida familiar podem passar pelo declinar de determinadas oportunidades profissionais que impliquem o afastamento geográfico da família, e por uma limitação no número de horas de trabalho ou das viagens de trabalho. As acomodações da família ao trabalho implicam quase sempre o inverso: uma quantidade elevada de horas de trabalho com a conseqüente indisponibilidade para uma maior participação na vida familiar, saídas mais ou menos prolongadas e frequentes devido a afazeres profissionais e, em muitos casos, o adiar da parentalidade. Estas trocas ou acomodações que são realizadas entre a vida familiar e o trabalho assemelham-se bastante àquelas identificadas em outros estudos (Becker e Moen, 1999).

Neste estudo, a forma como a complementaridade entre trabalho e vida familiar e pessoal é vivida por homens e mulheres varia muito em função *da fase do ciclo de vida e do estágio de carreira* em que se encontram. Daqui decorre que dentro do discurso de complementaridade é possível distinguir entre os/as académicos/as que apresentam uma maior orientação para o trabalho ou aqueles/as que apresentam uma maior orientação para a família.

Há, ainda, uma minoria de homens e mulheres que se caracteriza pelo discurso da subalternização, que implica a subordinação de um domínio da vida ao outro. As secções seguintes exploram cada um destes discursos.

4.1 Discursos de complementaridade, mas com uma maior orientação para o trabalho

Os/as académicos/as com discursos de complementaridade, *mas com uma maior orientação para o trabalho*, constituem o maior grupo neste estudo: um total de 42 indivíduos. Este grupo descreve o trabalho como uma importante fonte de realização pessoal e os tempos de trabalho e familiares estão muito fundidos, existindo, porém, uma maior contaminação dos tempos e espaços familiares pelo trabalho.

No que diz respeito aos/às académicos/as mais jovens, e nos estádios iniciais de carreira, aqueles/as que se inserem neste grupo caracterizam-se fundamentalmente por não terem filhos, e estarem numa fase da vida em que é considerável o investimento realizado em termos profissionais. Esse elevado investimento reflecte-se no facto de estarem num momento das suas carreiras em que há uma elevada necessidade de provarem as suas competências. Um número considerável encontra-se a realizar o seu doutoramento ou completou-o há pouco tempo, e as preocupações de carreira são muito frequentes. Por tudo isto, o tempo que colocam no trabalho é muito elevado. Este grupo é constituído por 20 indivíduos: 10 mulheres e 10 homens. No que se refere ao tipo de estrutura familiar, no caso das mulheres, existem uma mulher casada e com filhos, quatro mulheres casadas e uma a viver em união de facto sem filhos, duas mulheres solteiras e duas mulheres divorciadas, também sem filhos. No caso dos homens, observam-se um homem casado e com filhos, cinco homens casados e um a viver em união de facto sem filhos, dois homens solteiros e um homem divorciado, todos eles sem filhos.

Para os indivíduos mais velhos, e nos estádios mais avançados da carreira, a maior orientação para o trabalho não pode ser dissociada do facto de se encontrarem numa fase da vida em que os filhos adquiriram já uma maior autonomia. Este grupo de académicos/as mais velhos/as é composto por 22 indivíduos. Em termos de distribuição por estrutura familiar, no caso dos homens, existem sete homens casados, com filhos, e dois homens divorciados também com filhos. No caso das mulheres, observam-se sete mulheres casadas, com filhos, e quatro mulheres divorciadas, também com filhos. Neste grupo, incluem-se, ainda, uma mulher a viver em união de facto e uma mulher solteira, ambas sem filhos.

O excerto de entrevista seguinte é bastante ilustrativo dos/as académicos/as que apresentam um discurso onde se nota uma maior orientação para o trabalho:

Eu tenho dificuldade em dizer o que é que é mais importante porque não me consigo ver desligado de nenhuma dessas coisas [trabalho ou família]. Quer dizer, eu se não tivesse horizonte fora da família, acho que morria. Se não tivesse família, e não tivesse o apoio e aquela inserção, acho que morria também. Pronto. Tenho dificuldade em dizer assim: “para mim a família é o mais importante. É para a família que eu vivo ou é para a profissão que eu vivo!” Nunca tive muitas coisas assim. Há momentos em que a gente está mais polarizado para aqui ou para acolá. Agora, por exemplo, quando fiz a sabática ou noutros momentos específicos. Ou até da carreira da minha mulher, por exemplo, quando ela fez o exame de especialidade, e que foi um processo em que ela teve que estudar imenso para esse exame. A mudança de local de residência, de cidade, que também foi um tempo tenso e absorvente. Os miúdos tiveram que vir para cá inserir-se. Um deles estava a meio da escola primária, e a miúda é que ia começar a escola primária. Houve mais polarização para a família aí. Outras vezes foi a profissão, quando estava virado para o doutoramento, também estive bastante polarizado para aí. Mas, portanto, se calhar é um defeito meu, mas tenho dificuldade em separar em cortes tão fortes.

...

O ter uma actividade, e uma ocupação, é um dado importante na minha vida. A família também é um dado importante. Eu sinceramente não sou capaz de me decompor, e muito menos ainda de hierarquizar. Embora reconheça que estou numa fase em que se fosse a fazer corresponder o tempo e absorção de tempo relativa de cada uma das esferas, eu estaria a valorizar muito mais a profissão do que a família. Subjectivamente, apesar de tudo, eu não me sinto assim, não é? Mas é provável, não, é mesmo certo que isto represente menos disponibilidade interior e menos disponibilidade também objectiva para dedicar tempo que poderia dedicar a pensar, por exemplo, o que é que era importante fazer em família. Em estar mais atento às peripécias, aos momentos e acontecimentos dos filhos e da mulher (Professor Associado, 50 anos, casado, com filhos)

Conforme se pode comprovar, os homens e as mulheres com maior orientação para o trabalho são afectados mais negativamente pelas várias características estruturais e psicológicas do trabalho. No que toca às *características estruturais do trabalho*, estes/as

académicos/as parecem ser particularmente afectados pelo facto de trabalharem longas horas e de trazerem sistematicamente consigo trabalho para casa. O trabalho à noite ou aos fins-de-semana transformou-se, para um número significativo de indivíduos, num hábito ou numa rotina.

É nestes/as académicos/as que se nota existir um maior esbatimento das fronteiras espaciais entre um local específico para o trabalho e outro para as actividades familiares. As várias formas de flexibilidade (de horários, de local de trabalho) esmaecem as fronteiras ou os limites entre tempos e espaços para o trabalho e para família. Este facto nem sempre é necessariamente positivo para o indivíduo que passa a experimentar sentimentos mais evidenciados de conflito entre o trabalho e a família. Nota-se que é maior a permeabilidade dos tempos e espaços familiares às interferências do trabalho do que o inverso, e isto para ambos os sexos.

Em termos da relação conjugal, os/as académicos/as com uma *maior orientação para o trabalho* caracterizam-se predominantemente pela *reciprocidade* da relação. Uma característica central da reciprocidade prende-se com o facto de existir apoio mútuo no casal relativamente aos projectos profissionais de cada um. Trata-se de homens e mulheres casados com outras pessoas que prosseguem carreiras muito similares às suas (ou mesmo iguais), não se utilizando o argumento da prossecução de uma carreira mais exigente do que a do parceiro/a.

Um outro aspecto que caracteriza a reciprocidade da relação é a diversidade dos tipos de apoio mútuo facultados. O apoio emocional, por exemplo, sob a forma de partilha de preocupações, e troca de opiniões sobre os respectivos trabalhos, ou pela criação de espaços e tempos para o outro investir profissionalmente, é muito frequente.

Além disso, a divisão do trabalho doméstico e familiar é uma questão que não gera conflito no casal, embora possa existir alguma negociação em termos das tarefas domésticas que devem ser desempenhadas por cada um (sobretudo por parte dos/as académicos/os mais jovens). O recurso à empregada doméstica é muito frequente e a estratégia de conciliação privilegiada pela generalidade dos/as entrevistados/as.

Há, no entanto, algumas diferenças subtis entre homens e mulheres. Se a maior parte destes/as académicos/as tende a assumir um discurso marcado pela igualdade em termos da importância conferida a ambas as carreiras, e pela reciprocidade nas formas de apoio, nota-se, igualmente, sobretudo por parte das mulheres mais velhas, que existiram, ao longo do tempo, algumas acomodações no sentido de nunca tornar o seu sucesso profissional demasiado visível. Esse facto estava relacionado com a percepção, por parte destas, de que seria prejudicial para o equilíbrio da relação se a respectiva carreira adquirisse maior proeminência no casal. O que transparece no discurso de algumas académicas mais velhas, é de que o apoio à sua carreira resulta de um esforço

de conquista e entendimento progressivo com o companheiro. A afirmação da identidade profissional foi um processo gradual, conquistado na relação com o outro, e marcado por concessões que se foram realizando. Em alguns casos, os conflitos gerados pela maior proeminência da carreira feminina, no casal, foram resolvidos pela manutenção da tradicional divisão sexual de trabalho. Essa foi a forma que algumas académicas encontraram para garantir o investimento de carreira –, nunca questionar a distribuição desigual de poder e trabalho na relação conjugal. A narrativa da académica seguinte é ilustrativa deste aspecto:

Como eu estava muito ausente, e estive realmente muito ausente, eu sentia quase como uma forma de compensação, quando eu estava presente, eu dever fazer as coisas. [...] Se nós tivéssemos uma vida completamente equiparada em termos de carreira, em termos de ocupação fora de casa, provavelmente, às tantas, eu teria sido mais exigente no sentido de: “vamos dividir tarefas, tu fazes isto, e eu faço aquilo, e tem que haver uma equidade também nesse sentido”. Como havia um desequilíbrio e, realmente, a ausência era bastante mais a meu favor, eu interiorizei que quando eu estava, fazia as coisas e aceitei. Acabei por aceitar isso: “quando eu estou em casa, eu faço” (Professora Associada, 50 anos, casada com filhos).

Paralelamente, alguns homens, mais jovens e sem filhos, manifestam claramente a ideia de que um dia, perante a possibilidade da paternidade, eles não serão a pessoa, no casal, a assumir o papel principal pelo cuidar dos filhos. Isto é evidenciado, por exemplo, na narrativa do seguinte entrevistado:

Não me vejo a ser, de forma nenhuma, a pessoa que mais cuida da criança que, portanto, tenha o papel de protagonista no acompanhamento da criança. Não penso que isto seja sexismo ou machismo, mas eu acho que esse papel compete à mãe. [...] Penso que é uma questão de natureza. Se calhar, numa idade mais avançada da criança, quando as crianças já são mais velhas, sei lá, a partir dos cinco ou seis anos, talvez a partir daí, sim, não haja problema nenhum. Mas quando as crianças são muito pequenas, eu parece-me, sinceramente, que uma presença mais constante da mãe é mais necessária (Professor Auxiliar, 31 anos, casado, sem filhos)

Deste modo, o adiar da parentalidade, neste grupo de académicos/as, mais jovens, não pode deixar de estar relacionado com a luta que existe no casal por uma parcela maior de tempo para as realizações profissionais de cada um, e com a resistência, que continua a existir, relativamente a uma partilha justa e igualitária do trabalho doméstico e familiar.

4.2 Discursos de complementaridade, mas com uma maior orientação para a família

Este grupo é constituído essencialmente pelos/as académicos/as mais jovens – 30 indivíduos – nas fases iniciais de carreira (a maior parte não tinha completado ainda o doutoramento), casados/as e com filhos ainda pequenos e/ou dependentes. Este grupo divide-se por 17 mulheres e 13 homens. Neste grupo, incluem-se, também, quatro académicos/as mais velhos/as e nos estádios mais avançados da carreira: duas mulheres e dois homens, e que eram pais de crianças ainda relativamente pequenas. Trata-se de académicos/as que tinham optado por ter filhos só depois de completado o doutoramento. Porém, a sua elevada orientação para o trabalho havia-se modificado com o nascimento dos filhos.

Uma diferença significativa deste grupo de académicos/as relativamente ao grupo anterior é que mais rapidamente atribuem uma hierarquia de importância entre trabalho e família – com os filhos a aparecerem, invariavelmente, em primeiro lugar nas suas vidas. Eis como um assistente, pai de uma criança ainda pequena, descreve a sua relação entre o trabalho e a família:

Acho que atingi agora um equilíbrio saudável que é [pausa] o seguinte: à carreira dou a atenção necessária, mas não dou mais do que o necessário. Não dou mais do que a atenção necessária. Hamm. Porque também tenho um filho, quer dizer, e isso muda tudo. E acho que há coisas mais importantes e, portanto, deixei de pensar que era importante fazer mais este trabalho, e fazer mais aquele trabalho, e o outro trabalho. Não. Eu faço, e tento planear, as coisas de maneira a conseguir fazê-las. Mas o meu conseguir fazê-las já encaixa numa estrutura mais apertada, não é? Pela família, pelas restrições da família. E, portanto, acho que tenho um equilíbrio mais interessante, mais saudável do que tinha.

...

[O cuidado com o filho] Foi sempre muito partilhado, de maneiras diferentes, em tempos diferentes. Mas mesmo desde bebé, pequenino, eu trocava a fralda à vez,

dava de comer à vez... À vez, não era bem à vez, mas digamos que havia alternância. Acho que ele desde pequenino se habituou a essa coisa de estar ao colo dos dois e de serem os dois a fazerem as mesmas coisas, não é? Ele nunca teve uma tirada daquelas, que às vezes é normal haver, e que eu já ouvi outros miúdos a dizer, qualquer coisa do género: “isso não é coisa de homem”. Ele nunca teve uma tirada dessas. E, se calhar, é por isso: é porque nós os dois fazemos as coisas. Mas também porque eu tenho esse entendimento, e acho que tem muito a ver com isso, quer dizer, eu quis participar nessas coisas todas, foi voluntário, não foi por frete, não foi por coisa nenhuma. Acho importante! E acho que se nota nele, que ele é muito ligado ao pai e à mãe por causa disso. Mas também porque, no princípio, naqueles primeiros seis meses ou cinco meses, eu também estava em casa, ela estava em casa e, portanto, andávamos ali muito em cima do “brinquedo”, não é? Mas... não imagino ser pai e não estar envolvido com o meu filho. Com o crescimento do meu filho. Isso não imagino! Poderá haver homens que imaginam, e que se sentem bem com isso, mas eu não. (Assistente, sexo masculino, 36 anos, casado com 1 filho)

Também para estes indivíduos, a identidade está fortemente ligada ao sentido de realização pessoal e profissional obtido através do trabalho, porém, homens e mulheres estão, no momento, fundamentalmente preocupados em conferir preferência às necessidades familiares pelo acomodar dos horários de trabalho aos ritmos de vida familiar. Isto é visível na redução do número de horas de trabalho à noite ou ao fim-de-semana, ou na conjugação desses tempos de trabalho com as necessidades dos filhos, ou, ainda, pela limitação das saídas em trabalho. Há, neste grupo, a necessidade de criar espaços e tempos específicos para a vida familiar. Neste sentido, há uma maior delimitação e rigidez no estabelecimento dos tempos dedicados ao trabalho.

Conforme é possível inferir pelo excerto anterior de entrevista, neste grupo de académicos/as verifica-se uma maior diversidade de formas de viver a paternidade. Por exemplo, há todo um conjunto de responsabilidades ou de cuidados práticos com os filhos que os homens assumem fazer e que não era comum nas narrativas da geração mais velha de académicos/as. E isto sucede não só porque as companheiras também têm profissões muito exigentes, e o cuidar das crianças tem que ser uma tarefa necessariamente partilhada, mas, também, porque eles sentem o desejo de estarem presentes nas vidas dos seus filhos e de acompanharem de perto o seu crescimento. Porém, deve sublinhar-se que essa partilha se restringe muito aos cuidados com os

filhos, e a uma forma diferente de olhar a paternidade, e não propriamente à realização concreta de quaisquer tarefas domésticas.

Deve referir-se que mesmo no caso do académico anterior, apesar de existir um discurso de proximidade no que toca aos cuidados com o filho, persiste uma divisão mais ou menos estereotipada das tarefas domésticas. A solução parece passar pela contratação de uma empregada doméstica, o que ajuda a “amortecer” a tensão que poderia surgir no casal resultante da sobrecarga de trabalho:

Nós temos muito poucas tarefas domésticas para fazer porque temos uma senhora que vai lá a casa [risos]. Não é uma empregada interna, mas é uma senhora que vem todos os dias: todas as manhãs. Ao princípio isso era por causa do bebé, mas agora já não é. Mas ela limpa a casa, trata da roupa e faz o jantar. E, portanto, já sobram muito poucas tarefas para fazer lá em casa. Hamm. Sobram as tarefas que a minha mulher nunca fez e que são as de manutenção e que são os arranjos. Por exemplo, das torneiras, isso ela nunca fez... Mas isso, pronto, é o meu departamento. Sobram as compras, e as compras sou eu e ela que fazemos (Assistente, sexo masculino, 36 anos, casado com 1 filho).

Em muitos casos, nota-se que existe uma “luta” no casal por uma parcela maior de tempo e de disponibilidade mental para a profissão. Como tal, a utilização de estratégias reactivas para evitar realizar uma porção maior do trabalho doméstico é muito frequentemente utilizada pelos homens. Estas estratégias passam por colocar a ênfase na “falta de jeito” ou na “incapacidade de fazer melhor” certo tipo de tarefas domésticas evidenciando, por contraste, a “maior aptidão” e o “gosto natural” da companheira por esse tipo de trabalhos. Há também o argumento da “maior disponibilidade” da companheira, e da “ajuda” ou “colaboração” que é facultada sempre que solicitada. Este conjunto de mecanismos leva a que, na prática, exista uma atitude deliberadamente passiva quanto à gestão e realização do trabalho familiar e doméstico por parte dos homens. O recurso à empregada doméstica surge, assim, como a estratégia principal para a resolução das disputas que surgem no casal.

Mas é sobretudo a falta de apoio emocional por parte do outro que é mais notada por estes/as académicos/as, especialmente pelas mulheres. Nesta matéria, o que sobressai das entrevistas são as atitudes menos compreensivas do companheiro relativamente à carreira académica:

Como a minha actividade profissional é mais flexível do que a dele, ele pensa: “Tu não vais fazer isso agora mas podes fazer depois, enquanto que se eu não fizer agora isto depois já não posso fazer”. E, por vezes, quando eu digo: “Ai, eu hoje não posso fazer isso porque tenho um trabalho na universidade”. Ele diz: “Mas então tu demoras tanto tempo a fazer esse trabalho?” E eu fico assim um bocadinho triste com isso porque, por vezes, penso que ele não compreende a cem por cento o que faço... [...] E é assim, eu até podia ter aqui uma reunião na universidade, mas como ele tem que estar no trabalho às duas, eu tenho que tentar adiar as minhas funções, e tentar fazer o que é necessário antes em casa: levar os filhos ou ir ao banco. Os horários de trabalho dele são sagrados, enquanto que, para mim, ele diz sempre: “Tu tens flexibilidade, portanto, podes fazer as coisas mais facilmente (Assistente, sexo feminino, 33 anos, casada com filhos).

Um aspecto interessante que deve ser notado é que a flexibilidade é susceptível de adquirir significados distintos consoante o sexo. O que sucede com algumas mulheres é que a flexibilidade de horários é entendida, pelos respectivos companheiros, como uma característica do trabalho que lhes permite estarem mais disponíveis para a vida familiar. Como tal, eles consideram que é mais fácil para elas responsabilizarem-se pelos filhos e pela gestão doméstica. Já no caso dos académicos do sexo masculino, são quase sempre as companheiras que assumem a principal responsabilidade pela gestão da vida doméstica, e não é relevante o facto de até serem eles que gozam de maior liberdade de horários. De facto, por parte dos homens, a autonomia proporcionada pela flexibilidade parece ser mais utilizada em benefício do próprio trabalho ou do tempo estritamente pessoal. Já no caso das mulheres, a flexibilidade de horários resulta quase sempre numa maior carga de trabalho doméstico e familiar que tem que ser realizado.

É importante sublinhar que alguns dos indivíduos que hoje apresentam uma maior orientação para o trabalho, sobretudo os mais jovens e sem filhos, se podem transformar em indivíduos com uma maior orientação para a família. Do mesmo modo, à medida que os filhos forem crescendo, e adquirindo uma maior autonomia, é provável que alguns homens e mulheres, agora mais orientados para a família comecem a investir muito mais no trabalho. Muitos/as académicos/as mais jovens, e no estágio inicial de carreira, são assaltados por sentimentos de frustração que derivam das pressões que sentem existir quer na profissão, quer na relação com os filhos, e com a constatação de que não conseguem responder como gostariam a todas as solicitações.

A influência exclusivamente positiva da parentalidade nas experiências profissionais é mais notória no caso dos/as académicos/as mais velhos e com filhos já crescidos. São eles/as que mais referências fazem à estabilidade emocional derivada da parentalidade.

Os/as académicos/as mais jovens, e com filhos pequenos, vivem a parentalidade de forma conflitual: se há aspectos positivos associados à parentalidade, há todo um conjunto de constrangimentos que podem afectar negativamente a profissão. Como é referido por uma jovem assistente, mãe de crianças pequenas: *“Neste momento, são mais as interferências da vida familiar no trabalho do que propriamente o trabalho na família. É essencialmente a questão dos filhos, dos problemas com a alimentação deles e, por vezes, quando eles estão doentes”*. Esta constatação não deve fazer esquecer que os benefícios associados ao desempenho de múltiplos papéis são reconhecidos pela generalidade dos/as entrevistados/as, e daí predominarem os discursos de complementaridade e não de subalternização de um domínio da vida ao outro.

4.3 Discursos de subalternização

No discurso de subalternização, a identidade dos indivíduos está ligada exclusivamente a uma das dimensões: a carreira profissional ou a família. Este discurso caracteriza apenas uma minoria muito restrita de académicos/as: 11 sujeitos. No caso dos indivíduos cuja *prioridade é dada ao trabalho* existe, desde sempre, uma subalternização da vida familiar e pessoal à profissão. Neste grupo, incluem-se quatro homens casados e com filhos e 1 a viver em união de facto, sem filhos, todos eles mais velhos, e nos estádios mais avançados da carreira. Apenas um homem mais jovem, nos estádios iniciais de carreira, se inclui neste grupo. Existem, igualmente, três mulheres mais velhas e também situadas nos estádios mais avançados da carreira: duas mulheres solteiras, sem filhos, e uma mulher divorciada com filhos. Quando existem filhos, esse facto não interfere minimamente com o percurso profissional porque as responsabilidades parentais são delegadas em outras pessoas.

A ocupação do tempo por estes indivíduos é completamente determinada pelas actividades profissionais. Mais do que no caso dos/as outros/as académicos/as, o trabalho surge muito associado à imagem de prazer e realização pessoal. Trabalho e lazer confundem-se e assumem o mesmo significado. Para estes homens e mulheres, os motivos de maior satisfação na vida estão relacionados unicamente com os aspectos profissionais, e a sua identidade está fundamentalmente ancorada na profissão – o indivíduo “é” aquilo que faz:

As minhas filhas cresceram e uma já tem os atributos físicos da mulher, e a outra descobriu agora que os está a adquirir, e eu quase não senti que elas foram crianças. E ainda não percebi que uma já entrou na adolescência e que a outra está quase a entrar. O tempo voou demasiado depressa. Hamm. Eu sinto que fui

um pai carinhoso, mas distante. Sobretudo distante. Eu recordo-me de ter ido uma vez com as minhas filhas ao cinema. E acho que foi a única vez que fui com elas ao cinema. E quando reparo nisto, sinto que não era isto que desejava. Nem de longe nem de perto. Sempre desejei estar muito mais tempo com elas, influenciá-las mais no seu processo de socialização. Acho que fui um pai extraordinariamente ausente. Excessivamente ausente para aquilo que eu gostava de ter sido. Eu gosto muito de trabalhar. Muito mesmo. Hamm. E gosto de trabalhar por desafios e por objectivos ambiciosos. Eu penso que foi essencialmente devido aos meus compromissos profissionais. Essencialmente isso. Eu acabei por dedicar mais tempo ao trabalho e, digamos, que secundarizei a família. Muito, muito. Eu secundarizei muito a família. Eu devo dizer o seguinte, num registo de relação normal ou típico no interior daquele grupo – eu próprio, das minhas filhas e da mãe delas –, em condições normais, eu dou prioridade em primeiro lugar, em segundo, e, em terceiro lugar, ao trabalho! (Professor Auxiliar, 46 anos, casado com filhos)

A maior parte dos homens que conferem prioridade ao trabalho caracteriza-se por uma *relação conjugal* marcada pela *solidariedade*, mas que é unívoca, uma vez que é somente concedida ao elemento masculino do casal. É claramente dada precedência à sua carreira no casal, e esse facto é aceite pela outra parte pacificamente e não é motivador de qualquer tipo de conflito. Esta é inclusivamente uma estratégia utilizada para conciliar o trabalho com a família, e que passa por, no casal, a mulher ter uma ocupação que é entendida mais como um simples “emprego” do que como uma carreira profissional (Becker e Moen, 1999). Neste caso, a actividade da mulher é descrita como menos exigente ou mais flexível em termos de horários de trabalho. Adicionalmente, também não se verifica qualquer tipo de negociação ou discussão significativa em relação à divisão do trabalho doméstico e familiar.

No caso das mulheres, neste grupo, apenas uma havia sido casada. De notar que, para esta académica, a prioridade conferida à carreira profissional é, todavia, vivida com alguns sentimentos de culpa por nem sempre ter estado presente na vida dos filhos. Tal como sucede com o académico anterior, também esta mulher não modificaria em nada no seu percurso de vida. O trabalho é encarado com igual “sentido de missão” e de marcar a diferença através da actividade profissional que desenvolve. Mas se, no caso dos homens, as respectivas carreiras profissionais são construídas à custa da transferência para as respectivas companheiras das responsabilidades e dos cuidados pelo domínio familiar, no caso desta mulher esse papel é assumido pelos seus pais.

Já no discurso de subalternização, mas com uma clara *prioridade conferida à família*, é a focalização na dimensão familiar que ocorre desde muito cedo. O trabalho ocupa sempre uma posição marginal em termos identitários. Neste grupo incluem-se apenas duas mulheres, mais velhas, que dado o seu percurso familiar se situavam ainda nos estádios iniciais de carreira (uma era assistente e a outra professora auxiliar há relativamente pouco tempo). Ambas as mulheres exerceram durante muito tempo uma outra actividade profissional e só mais tarde enveredaram pela carreira académica. Em ambos os casos, a anterior ocupação profissional tinha sido no sector do ensino, porque isso lhes permitiu obter a flexibilidade de horários necessária para a conciliação. Uma destas académicas tinha mesmo interrompido a actividade profissional quando os filhos eram mais pequenos.

5. CONCLUSÕES

Este estudo coloca em destaque a relevância da perspectiva de género para compreender as diferenças que persistem em termos da parentalidade e da conjugalidade, e o reconhecimento de que essas desigualdades afectam diversamente o percurso de carreira realizado por homens e mulheres. Apesar da mudança significativa que se nota existir na forma como a paternidade é vivida pelos homens da geração mais jovem, há algo que não se alterou: as mulheres assumem o cuidar dos filhos como algo normativo e que decorre da sua condição feminina. Já os homens sentem que têm alguma escolha a esse respeito: podem optar por se envolver ou não no papel parental, com diferentes graus de intensidade, e mais facilmente dividem esse papel, e as exigências daí derivadas, com as suas companheiras. Neste sentido, alguns deles declaram que a responsabilidade principal pelo cuidar dos filhos é das companheiras – pelo menos ao nível da gestão de toda a engrenagem familiar e que eles contribuem o melhor que podem ou quando podem. Isto é particularmente evidente, por exemplo, na partilha que existe (ou não) no que se refere à realização de todo um conjunto de tarefas domésticas e familiares. Este continua, aliás, a ser um factor de diferenciação e desigualdade de género.

Adicionalmente, não deixa de ser surpreendente o facto de as diferenças geracionais não serem tão importantes como inicialmente se esperaria no que diz respeito a mudanças na divisão sexual do trabalho familiar. Comparativamente aos homens da geração mais velha, os mais jovens reconhecem, porém, que poderá existir algum tipo de injustiça na divisão do trabalho doméstico em prejuízo da companheira, e demonstram algum mal-estar com isso. Todavia, a defesa de uma ideologia de género

tradicional, no âmbito da divisão sexual do trabalho, é, ainda, muito partilhada por homens e mulheres.

Esta situação é, aliás, referida por Virgínia Ferreira (1999) como um (entre vários) dos paradoxos que continua a condicionar negativamente a vida das mulheres portuguesas. Se elas são, em termos europeus, daquelas que mais participam no mercado de trabalho, são também as que contam com menos ajuda por parte dos homens na realização do trabalho doméstico e familiar. A realização deste trabalho é garantida por um terceiro elemento, exterior ao casal: a empregada doméstica. Efectivamente, neste estudo, a utilização disseminada da empregada doméstica, sobretudo junto da geração mais velha de académicos/as, constitui a estratégia mais adoptada, por homens e mulheres, na conciliação do trabalho com a família.

De acordo com algumas autoras (Ferree, 1990; Thompson, 1993), o trabalho familiar e doméstico é mais do que o trabalho invisível e não assalariado, que torna possível a existência do trabalho assalariado. É também trabalho que assume um significado de género, isto é, um conjunto específico de tarefas culturalmente e socialmente específicas que transmitem significados sociais acerca da masculinidade e da feminilidade e, como tal, sobre a distribuição de poder na família. A perspectiva de género enfatiza os aspectos materiais, mas também ideológicos, que estão associados ao trabalho doméstico – o trabalho doméstico, como uma forma distinta de ocupação apenas surge com o advento da industrialização e reflecte a ideia antiga de divisão sexual do trabalho, e consolida-se como o oposto cultural do trabalho assalariado.

A perspectiva de género é útil porque permite perceber por que o aumento exponencial da participação das mulheres no trabalho assalariado, nas últimas décadas, não tem produzido uma mudança significativa em termos do trabalho doméstico realizado pelos homens na esfera privada e familiar. Não há decisões baseadas em critérios económicos ou de justiça quando se analisa a forma como se processa a divisão sexual do trabalho na família. Na verdade, não existe uma troca paritária em termos das horas de trabalho assalariado e das horas de trabalho familiar entre homens e mulheres, nem os indivíduos o distribuem baseando-se para tal na disponibilidade de tempo de cada um deles. Pelo menos para certas unidades familiares parece ser mais aceitável passar sem a realização de determinada quantidade de trabalho doméstico do que vê-lo realizado pela pessoa do sexo “errado”. Surge, assim, uma luta considerável entre marido e mulher sobre os significados simbólicos do trabalho doméstico, especialmente quando as mulheres exercem uma ocupação assalariada igual ou similar à do companheiro.

Dada a relevância do género para a compreensão das dinâmicas familiares, devem ser feitas algumas considerações quanto ao modelo de carreira prevalecente. A primeira

delas, refere-se ao facto de qualquer modelo de carreira dever tomar em linha de consideração a existência de múltiplas noções de tempo e de espaço na vida dos indivíduos (Eaton e Bailyn, 2000; Moen e Han, 2001). Deve ser feito um esforço no sentido de terminar com o carácter “taylorista” das carreiras actuais –, não há um “*one best way*” de carreira, que possa ser aplicado indistintamente e de forma uniforme a todos. Os modelos de carreira têm que ser pensados numa lógica individualista e personalizada às circunstâncias de vida cada um. Há um desfasamento entre o modelo de carreira culturalmente predominante e a realidade da vida dos indivíduos –, e este modelo é penalizador da vida de mulheres e de homens. Porém, dadas as desigualdades de género na divisão sexual do trabalho familiar, o modelo da carreira linear e ininterrupta, continua a colocar mais dificuldades às mulheres, que continuam a assumir o papel principal de “cuidadoras” da família, e que ficam, assim, com menos tempo e disponibilidade mental para a prossecução da carreira académica.

Neste âmbito, algumas autoras (Gallos, 1989; Marshall, 1989; Moen e Han, 2001) defendem que o conceito clássico de carreira precisa de ser reformulado para incluir aqueles que são considerados os padrões invulgares de carreira, os quais normalmente dizem respeito à carreira das mulheres. Efectivamente, enquanto os padrões de carreira masculinos constituírem o modelo de carreira cultural e socialmente aceite, as mulheres, e um número crescente de homens, estarão sempre em desvantagem. As definições de carreira continuam a basear-se fortemente nas experiências de trabalho masculinas, e nos pressupostos acerca da primazia do trabalho para a identidade dos indivíduos. Todavia, actualmente, cada vez mais mulheres e homens procuram conciliar carreira, casamento e parentalidade como aspectos complementares e indispensáveis para a construção das suas identidades.

Uma segunda consideração trazida pelo estudo refere-se, precisamente, à complementaridade entre os papéis profissional e familiar para a maior parte dos/as entrevistados/as. Este dado corrobora a perspectiva que existe na literatura de que o desempenho de múltiplos papéis é mais benéfico do que prejudicial para os indivíduos (Barnett e Hyde, 2001; Greenhaus e Powell, 2006). A relação entre o trabalho e a família pode assumir uma multiplicidade de formas, e estas variam em função do ciclo de vida e do momento na carreira em que o/a académico/a se encontra, ao longo de um contínuo que vai da segmentação à integração de papéis. O factor parentalidade é determinante nesta matéria. As fronteiras familiares parecem ser particularmente permeáveis às incursões do trabalho quando os indivíduos não têm filhos ou quando estes já são autónomos. Já quando as crianças têm uma idade dependente são muito maiores as acomodações que se fazem na dimensão profissional em função da família.

Adicionalmente, os estádios de carreira já não assumem a rigidez dos modelos outrora propostos por Donald Super (1957) ou Daniel Levinson (1978), uma vez que não há uma correspondência estrita e absoluta entre estádio de carreira e idade, tal como era idealizado por estes autores. Nesta medida, fará mais sentido pensar os estádios de carreira como ciclos de aprendizagem que não se restringem a um período etário específico, como de resto é sugerido por Douglas Hall (2002).

Como argumentam, Phyllis Moen e Shin-Kap Han (2001) a integração da carreira e da família é um dilema para um número crescente de indivíduos que se dividem por uma multiplicidade de papéis na família e no trabalho. Efectivamente, à medida que os casais de “dupla carreira” se assumem como o tipo de estrutura familiar mais usual, os padrões de carreira de homens e mulheres devem ser perspectivados em ligação, influenciando-se mutuamente, e à luz de circunstâncias familiares em mudança. Todavia, as organizações continuam a implementar políticas e práticas que apoiam um modelo de carreira que se caracteriza pelo emprego contínuo, que se inicia após o completar da formação escolar e só termina com a reforma. Desta forma, acredita-se que o lugar central que é conferido à carreira e ao trabalho, em prol do qual todos os sacrifícios são justificáveis, tem que ser repensado.

Por último, os resultados também mostram que a noção de equilíbrio entre o trabalho e a família é subjectiva e pode representar coisas muito diferentes consoante o indivíduo. Pode existir equilíbrio quando se atribui importância e peso iguais às actividades familiares e às actividades profissionais. Porém, o equilíbrio também pode existir quando é a vida familiar e pessoal ou o trabalho que assumem prioridade por escolha pessoal. O paradoxo existe quando o modelo de carreira culturalmente dominante prevê e acomoda apenas a perspectiva da subalternização de papéis (com uma clara prioridade conferida ao trabalho), em detrimento de modelos de carreira inclusivos da complementaridade de papéis. Conclui-se, deste modo, que existe uma assincronia entre a realidade da vida dos indivíduos e o modelo dominante de carreira.

Gina Gaio dos Santos

Professora Auxiliar na Escola de Economia e Gestão, na Universidade do Minho, onde lecciona nas áreas de Comportamento Organizacional e Gestão de Recursos Humanos. Gina Gaio Santos é doutorada na área das Ciências Empresariais, no ramo de Organizações e Políticas Empresariais. O título da sua tese de doutoramento é: “*O desenvolvimento de carreira dos académicos: Uma análise centrada na relação entre o trabalho e a família*”. A investigadora tem um mestrado em Gestão de Recursos Humanos pela Universidade do Minho, e uma licenciatura em Sociologia pela Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra. Os seus interesses de investigação abrangem as áreas temáticas relacionadas com o género, carreiras e a relação

trabalho-família, e os comportamentos desviantes em contexto de trabalho. Contacto: gaiogina@eeg.uminho.pt

Referências bibliográficas

- Barnett, Rosalind e Hyde, Janet (2001), "Women, men, work and family: An expansionist theory", *American Psychologist*, 56(10), 781-796.
- Becker, Penny e Moen, Phyllis (1999), "Scaling back: Dual-earner couples' work-family strategies", *Journal of Marriage and the Family*, 61, 995-1007.
- Bianchi, Suzanne *et al.* (2000), "Is anyone doing the housework? Trends in the gender division of household labor", *Social Forces*, 79(1), 191-228.
- Canço, Dina (2004), *A igualdade de género em Portugal: 2003*. Lisboa: Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres.
- Crosby, Faye (1984), "Job satisfaction and domestic life", in Mary Dean Lee e Rabindra N. Kanungo (eds.), *Management of work and personal life: Problems and opportunities*. New York: Praeger Publishers, 41-62.
- Crouter, Ann (1984), "Spillover from family to work: The neglected side of the work-family interface", *Human Relations*, 37(6), 425-442.
- de Singly, François (1987), *Fortune et infortune de la femme mariée: Sociologie de la vie conjugale*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Eaton, Susan e Bailyn, Lotte (2000), "Career as life path: Tracing work and life strategies of biotech professionals", in Maury Peiperl, Michael Arthur, Rob Goffee e Tim Morris (eds.), *Career frontiers: New conceptions of working lives*. Oxford: Oxford University Press, 177-198.
- Edwards, Jeffrey e Rothbard, Nancy (2000), "Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs", *Academy of Management Review*, 25, 178-199.
- Evans, Paul e Bartolomé, Fernando (1984), "The changing pictures of the relationship between career and family", *Journal of Occupational Behaviour*, 5, 9-21.
- Ferree, Myra Marx (1990), "Beyond separate spheres: Feminism and family research", *Journal of Marriage and the Family*, 52, 866-884.
- Ferreira, Virgínia (1999), "Os paradoxos da situação das mulheres em Portugal", *Revista Crítica das Ciências Sociais*, 52/53, 199-227.
- Fox, Mary Frank (2005), "Gender, family characteristics, and publication productivity among scientists", *Social Studies of Science*, 35(1), 131-150.
- Gallos, Joan (1989), "Exploring women's development: Implications for career theory, practice and research", in Michael B. Arthur, Douglas T. Hall e Barbara S. Lawrence (eds.), *Handbook of career theory*. Cambridge: Cambridge University Press, 110-129.
- Greenhaus, Jeffrey e Beutell, Nicholas (1985), "Sources of conflict between work and family roles". *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.

- Greenhaus, Jeffrey e Powell, Gary (2006), "When work and family are allies: A theory of work-family enrichment", *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92.
- Hall, Douglas (2002), *Careers in and out of organizations*, Thousand Oaks, California: Sage Publications.
- Hochschild, Arlie e Machung, Anne (1989), *The second shift: Working parents and the revolution at home*. New York: Viking Penguin Books.
- Hock, Ellen *et al.* (1984), "Mothers of infants: Attitudes toward employment and motherhood following birth of the first child", *Journal of Marriage and the Family*, 46, 425-431.
- Hull, Kathleen e Nelson, Robert (2000), "Assimilation, choice or constraint? Testing theories of gender differences in the careers of lawyers", *Social Forces*, 79(1), 229-264.
- Kvale, Steinar (1996), *Interviews: An introduction to qualitative research interviewing*. Thousand Oaks, California: Sage Publications.
- Levinson, Daniel *et al.* (1978), *The seasons of a man's life*. New York: Ballantine Books.
- Marshall, Judi (1989), "Re-visioning career concepts: A feminist invitation", in Michael B. Arthur, Douglas T. Hall e Barbara S. Lawrence (eds.), *Handbook of career theory*. Cambridge: Cambridge University Press, 275-291
- Moen, Phyllis e Han, Shin-Kap (2001), "Gendered careers: A life-course perspective", in Rosanna Hertz e Nancy L. Marshall (eds.), *Working families: The transformation of the American home*. Berkeley: University of California Press, 43-57.
- O' Laughlin, Elizabeth e Bischoff, Lisa (2005), "Balancing parenthood and academia: Work/family stress as influenced by gender and tenure status", *Journal of Family Issues*, 26(1), 79-106.
- O'Driscoll, Michael (1996), "The interface between job and off-job roles: Enhancement and conflict", in Cary L. Cooper e Ivan T. Robertson (eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 11. Chichester: John Wiley & Sons, 279-306.
- Perna, Laura (2005), "Sex differences in faculty tenure and promotion: The contribution of family ties", *Research in Higher Education*, 46(3), 277-307.
- Philliber, William e Hiller, Dana (1983), "Relative occupational attainments of spouses and later changes in marriage and wife's work experience", *Journal of Marriage and the Family*, 45, 161-170.
- Sieber, Sam (1974), "Toward a theory of role accumulation", *American Sociological Review*, 39, 567-578.
- Sonnenfeld, Jeffrey e Kotter, John (1982), "The maturation of career theory", *Human Relations*, 35(1), 19-46.
- Spencer, Liz *et al.* (2003), "Analysis: Practices, principles and processes", in Jane Ritchie e Jane Lewis (eds.), *Qualitative Research Practice: A guide for social science students and researchers*. London: Sage Publications, 199-262.
- Stack, Steven (2004), "Gender, children and research productivity", *Research in Higher Education*, 45(8), 891-920.
- Super, Donald (1957), *The psychology of careers*. New York: Harper & Row.

01. Debates Contemporâneos: Jovens Cientistas Sociais no CES

Thompson, Linda (1993), "Conceptualizing gender in marriage: The case of marital care", *Journal of Marriage and the Family*, 55, 557-569.

Torres, Anália *et al.* (2004), *Homens e mulheres entre família e trabalho*. Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Voydanoff, Patricia (2002), "Linkages between the work-family interface and work, family and individual outcomes: An integrative model", *Journal of Family Issues*, 23(1), 138-164.

West, Candace e Zimmerman, Don (1987), "Doing gender", *Gender & Society*, 1(2), 125-151.

Winslow, Sarah (2005), "Work-family conflict, gender, and parenthood, 1977-1997", *Journal of Family Issues*, 26(6), 727-755.