



**Universidade do Minho**  
Escola de Psicologia

Sofia Salomé Tavares da Rocha e Silva

**Ser Mulher: Estudar, trabalhar e ter uma vida familiar - Será possível?**

Esta dissertação integra-se no Projecto "Mulheres nas Ciências, Engenharias e Tecnologias: o efeito do "oleoduto que pinga", financiado pela Fundação para a Ciência e a Tecnologia –FCT- (PIHM/GC/0035/2008)





**Universidade do Minho**

Escola de Psicologia

Sofia Salomé Tavares da Rocha e Silva

**Ser Mulher: Estudar, trabalhar e ter uma  
vida familiar - Será possível?**

Dissertação de Mestrado  
Mestrado Integrado em Psicologia  
Área de Especialização em Escolar e da Educação

Trabalho realizado sob a orientação da  
**Professora Doutora Luísa Saavedra**

Junho de 2011

Esta dissertação integra-se no Projecto “Mulheres nas Ciências, Engenharias e Tecnologias: o efeito do “oleoduto que pinga”, financiado pela Fundação para a Ciência e a Tecnologia – FCT- (PIHM/GC/0035/2008)

É AUTORIZADA A REPRODUÇÃO PARCIAL DESTA TESE, APENAS PARA EFEITOS DE INVESTIGAÇÃO, MEDIANTE DECLARAÇÃO ESCRITA DO INTERESSADO, QUE A TAL SE COMPROMETE.

Universidade do Minho \_\_/\_\_/\_\_

Assinatura: \_\_\_\_\_

*À minha mãe e namorado por estarem sempre do meu lado durante este percurso.  
A vocês dedico todo o resultado deste trabalho.*

## AGRADECIMENTOS

Por fazerem parte deste percurso e por de uma forma ou outro me ajudarem a percorre-lo, algumas pessoas merecem os meus sinceros agradecimentos:

À Professora Doutora Luísa Saavedra por defender causas tão nobres a lutar por nós, MULHERES. Sempre me inspiraram os seus ideais e hoje, depois deste percurso mais convicta estou da sua sabedoria e assertividade.

A todos os professores e professoras que me forneceram inúmeros conhecimentos ao longo de todo o curso e do Mestrado Integrado em Psicologia Escolar e da Educação.

Ao Hugo, parceiro incansável em todas as horas. Foi ele que me viu rir e chorar, foi ele que me fez continuar e não desistir. Foi ele que muitas vezes deitado no sofá me esperava enquanto longas noites de estudo se aproximavam. Obrigada, por tudo!

À Juliana Vianna, grande amiga, por me ter acompanhado de perto nesta fase. Jú, pelo carinho, disponibilidade e amizade, o meu muito obrigada!

À Joana Bacelar e João Gomes, que tão importantes foram, principalmente nesta última fase. Obrigada por me aturarem, por me darem força e me fazerem ver que os prazos não são impossíveis de cumprir. Obrigada pelos cafezinhos no Kastrus e por toda a vossa amizade e disponibilidade!

À minha mãe por ser a verdadeira amiga, por tanto valorizar a minha educação, por me apoiar, por ser simplesmente única e por estar sempre presente em todos os momentos da minha vida. A ti mamã e meu enorme obrigado!

Por último, mas não menos importantes ao meu pai e irmã, avô e avó que de uma forma ou de outra me apoiaram. Obrigada pelo amor, pelo carinho e por estarem do meu lado.

## **Ser Mulher: Estudar, trabalhar e ter uma vida familiar - Será possível?**

### **Resumo**

Nos dias de hoje e com o papel cada vez mais activo que a mulher ocupa na sociedade ocidental, um dos maiores desafios que se colocam às mulheres que tem como objectivo fazer uma carreira é a conciliação da vida pessoal e familiar com a vida profissional.

A presente dissertação teve como principal objectivo perceber as percepções de três grupos distintos de mulheres relativamente à facilidade ou dificuldade com que antecipam ou vivenciam a conciliação da vida familiar com a vida profissional.

Participaram neste estudo 13 mulheres, distribuídas por quatro grupos distintos, respectivamente: adolescentes a frequentar o Ensino Secundário; jovens estudantes do Ensino Superior; profissionais com menos de 30 anos de idade; e profissionais com mais de 40 anos de idade.

O instrumento utilizado foi a entrevista semi-estruturada, previamente construída. A análise dos resultados e a discussão dos mesmos foram realizadas sob os princípios da análise temática (Braun & Clarke, 2006). Obtivemos 4 temas distintos, respectivamente: (1) reconhecimento das dificuldades de ser mulher; (2) pouca reflexão acerca do CTF; (3) valorização da vida familiar; e (4) valorização da vida profissional. Dentro destes grandes temas, encontramos ainda 9 sub-temas, que permitiram a compreensão e integração dos dados nos temas principais.

Os resultados e respectiva discussão, apontam para uma diversidade de discursos, pautados pelas dificuldades de ser mulher, mãe e ter uma vida profissional. A dificuldade das mulheres em ascender na hierarquia em comparação com os homens, são também reconhecidas e visíveis nos diferentes discursos.

Por fim, importa salientar que a maioria das mulheres contribui para a manutenção dos estereótipos de género e do desempenho dos papéis sociais tradicionalmente associados a cada sexo. Neste sentido, a mudança só será conseguida através da consciencialização de mulheres, homens, crianças, adolescentes, organizações e organismos do estado. É portanto, sob esta população que devemos fazer investimentos futuros no sentido da igualdade de géneros e de uma forma mais abrangente, para caminharmos na direcção da justiça social.

**Palavras-Chave:** Conflito Família-Trabalho; Mulheres; Mulheres nas Engenharias.

## **To be a Woman: Work, study and have a family life – It's possible?**

### **Abstract**

Nowadays, with the increasingly active role that women occupy in society occidental, one of the biggest challenges facing women which aims to make a career is the reconciliation of family and personal life and professional life.

This work had as main objective to understand the perceptions of three groups of women about the ease or difficulty with which anticipate or experience the reconciliation of family and professional life.

13 women participated in this study, distributed in four groups, respectively - teens to attend high school, young students of higher education, professionals under 30 years of age, and professionals with over 40 years of age.

The instrument used was a semi-structured interview, previously built. The analysis and discussion of them were carried out under the principles of thematic analysis (Braun & Clarke, 2006). We obtained four distinct themes, namely: (1) recognition of the difficulties of being a woman, (2) little thought about the CTF, (3) appreciation of family life, and (4) appreciation of life. Within these broad themes, we also had nine sub-themes, which allowed the understanding and integration of data in the main themes.

The results are discussed and point to a variety of speeches, guided by the difficulties of being a woman, mother and have a professional life. The difficulty for women to ascend the hierarchy in comparison with men, are also recognized and visible in different speeches.

Finally, it should be noted that the majority of women contributes to the maintenance of gender stereotypes and the performance of social roles traditionally associated with each sex. In this sense, the change will only be achieved through awareness of women, men, children, adolescents, organizations and state agencies. It is therefore, in this population that must make future investments towards gender equality and a more comprehensive way, to walk in the direction of social justice.

**Keywords:** Work-Family Conflict, Women, Women in Engineering.



## ÍNDICE

INTRODUÇÃO .....	8
CAPITULO I – ENQUADRAMENTO CONCEPTUAL .....	9
Introdução .....	9
Mulheres nas Engenharias e nas Ciências .....	10
Género e desenvolvimento de carreira .....	12
Conflito família-trabalho (CFT) e Conflito trabalho-família (CTF) .....	15
Ser Mulher e Conflito Trabalho – Família (CTF) .....	18
Mulheres em posições de chefia .....	20
Síntese .....	22
CAPÍTULO II – ESTUDO EMPIRICO .....	23
Introdução .....	23
Método .....	24
Participantes.....	24
Instrumentos.....	25
Procedimentos .....	25
Resultados .....	26
1.    Reconhecimento das dificuldades de ser mulher .....	26
Maternidade e Discriminação.....	27
Maternidade e Engenharia.....	27
Constrangimentos no nascimento/crescimento dos filhos.....	28
Conflito Trabalho- Família.....	29
Desistir de objectivos profissionais .....	30
Adiar objectivos pessoais .....	31
2.    Pouca reflexão acerca do CFT .....	31
3.    Valorização da vida familiar .....	33
4.    Valorização da vida profissional.....	33
Desejo de estabilidade na vida profissional .....	34
Necessidade de auto - exploração.....	35
Imigrar .....	35
DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	36
CONCLUSÃO .....	39
REFERÊNCIAS.....	42

*Pensávamos que tudo o que tínhamos a fazer era conseguir mais mulheres encaminhadas - na graduação e em posições para a carreira acadêmica - e automaticamente elas iriam para a faculdade e para a indústria, e assim por diante. Éramos ingênuas.*

*Neena Schwartz, neurobióloga, 1992*

## INTRODUÇÃO

Desde o nascimento que aprendemos a ser, estar e pensar, de acordo com o mundo que nos rodeia e com as normas sociais que dele fazem parte. Observamos modelos, comportamentos e atitudes, numa construção contínua da nossa trajetória desenvolvimental. A nossa personalidade e forma de estar no mundo estão estritamente relacionadas com as aprendizagens que vamos fazendo. Somos o que somos em grande parte devido ao processo de socialização (Bandura, 1986).

Rapidamente, na infância, começamos a perceber o que “é adequado e o que não o é”. Os nossos pais, amigos e educadores, enquanto agentes de socialização ensinam-nos o correcto e o errado e esses modelos vão sendo construídos e modificados, mas fazem parte de nós durante todo o percurso desenvolvimental. Desta forma, também os papéis de género vão ser aprendidos e vamos percebendo o que é que uma menina deve ou não deve fazer e com o menino a mesma coisa. Quantas vezes ouvimos alguém dizer: “Não brinques com bonecas, isso é para meninas” ou “Não vás para engenharia mecânica que isso é para os homens”, estas frases aparentemente inócuas em fases precoces do desenvolvimento, tem influência em várias decisões ao longo da vida, nomeadamente no processo de tomada de decisão vocacional. Ainda que o papel que a mulher ocupa na sociedade ocidental tenha evoluído consideravelmente, a mudança não foi de tal ordem que permita uma tomada de decisão informada e livre de estereótipos de género. No entanto, é cada vez mais recorrente encontramos mulheres para as quais a esfera profissional ocupa uma parte considerável da sua vida.

Mas é neste ponto que surge um novo problema. E quem cuidará dos filhos e da casa? Que adaptações foram necessárias para que os papéis tradicionalmente associados ao homem e à mulher se modificassem? Terá sido esta mudança suficiente? Para a mulher, será fácil tomar a decisão de escolher uma carreira activa numa área socialmente associada ao homem (engenharias)? Que impacto terá esta escolha na sua vida pessoal?

São estas questões que nos surgem, ainda que sejam de difícil e delicada resposta. As mulheres enfrentam hoje novos desafios, e um dos mais importantes é: ter uma vida profissional activa e conseguir conciliá-la com toda a vida familiar.

Ainda que a igualdade de direitos seja a premissa base da sociedade moderna

ocidental, não deixa de ser a mulher que fica sobrecarregada com a maior parte das tarefas familiares e domésticas. Esta gestão não é fácil, e mais ainda, quando falamos de uma vida profissional preenchida. A difícil gestão, poderá desencadear um conflito trabalho-família, isto é, um conflito de papéis, no qual as exigências do tempo e tensão criadas pelo trabalho interferem com as responsabilidades de desempenho na família (Netmeyer, McMurrian & Boles, 1996, p.401). Esta dificuldade, traduz-se em situações de conflito interno, que geram mau-estar no indivíduo. Neste sentido, as mulheres tem que tomar decisões, decisões essas condicionadas por constrangimentos inerentes ao próprio género e todas as configurações que se lhes atribuem. Algumas, não atribuem tanta importância ao domínio doméstico e familiar na “elaboração” dos seus objectivos de vida e projectos para o futuro, outras optam por uma vida profissional activa e pela construção de uma vida familiar, na qual não investem o tempo que desejam e por isso manifestam claros sentimentos de culpa, outras ainda ponderam a escolha da carreira em função daquilo que antecipam sobre a possibilidade de conciliar a vida familiar com a vida profissional (Cinamon & Rich, 2002a).

Esta dissertação encontra-se estruturada em dois capítulos. No primeiro expõem-se os marcos teóricos orientadores da investigação. Neste sentido, faz-se referência a dados estatísticos relacionados com a representação das mulheres nas áreas das ciências e das tecnologias (C&T). Faz-se também referência à influência do género no desenvolvimento de carreira; conflito família-trabalho (CFT) e trabalho-família (CTF); ser mulher e lidar com o CTF. Finaliza-se este capítulo, fazendo referência às mulheres em posições de chefia e as respectivas (des)igualdades e dificuldades na ascensão a cargos de chefia, comparativamente aos homens.

No segundo capítulo, procede-se à apresentação do estudo empírico, os seus objectivos e metodologia utilizada. Cumulativamente, são apresentados os resultados da investigação e discutem-se os mesmos à luz do referencial teórico orientador do presente trabalho.

Para finalizar, são discutidas algumas conclusões do estudo, articuladas com algumas implicações a nível educativo e consequentes sugestões para futuras investigações na área.

## **CAPITULO I – ENQUADRAMENTO CONCEPTUAL**

### **Introdução**

A presente dissertação insere-se no projecto “Mulheres nas Ciências, Engenharias e Tecnologias: o efeito do "oleoduto que pinga”, financiado pela Fundação para a Ciência e a Tecnologia –FCT- (PIHM/GC/0035/2008).

O objectivo geral deste projecto pretende “compreender os receios e conflitos das adolescentes e jovens mulheres, bem como as barreiras (Betz & Fitzgerald, 1987; Betz, 2004) que enfrentam as mulheres adultas, integradas no mercado de trabalho, e as estratégias que utilizam para lidar com a situação.” (<http://webs.psi.uminho.pt/mect/objectivos.html>).

A investigação em questão, apresenta vários objectivos, respectivamente: (1) Compreender de que forma quatro grupos distintos de mulheres (profissionais com mais de 40 anos, profissionais com menos de 30 anos, estudantes do ensino superior, ou estudantes do ensino secundário), experienciam o conflito trabalho-família, ou antecipam a vivência desse mesmo conflito; (2) Aferir se o facto de ser mulher, optar por ingressar no mundo das engenharias ou ser engenheira influencia ou influenciou a importância atribuída a vida familiar e profissional e se interferiu na conciliação destas duas esferas; (3) por último, é importante perceber se ser mulher, pode ser considerado um factor de interferência ou condicionante das escolhas e percursos vocacionais.

Neste sentido, e numa primeira fase, é fundamental abordar o tema das mulheres nas ciências e nas engenharias, comparando as estatísticas em relação aos homens nestas mesmas áreas. Num segundo ponto, referenciamos a questão do género no desenvolvimento de carreira. Será que o facto de sermos mulheres inibe determinadas escolhas vocacionais? No ponto três, são descritos os constructos principais que orientam este trabalho, respectivamente: o conflito trabalho-família (CTF) e o conflito família-trabalho (CFT). Serão ainda abordadas a relação entre ser mulher e CTF, ou seja, que implicações tem o género na conciliação da vida pessoal e profissional.

O último ponto incide sobre mulheres em posições de chefia e a implicação das escolhas profissionais na vida pessoal e familiar. O capítulo é finalizado com uma breve síntese sobre os princípios teóricos que orientam este trabalho.

### **Mulheres nas Engenharias e nas Ciências**

Os percursos das mulheres nas ciências e nas engenharias são alvo de diversos estudos nas mais variadas áreas do conhecimento (Schiebinger, 2001). Os dados portugueses demonstram um aumento dos licenciados (homens e mulheres) de 2000/01 a 2007/08, respectivamente de 61140 para 84009. Verifica-se ainda, um maior número de mulheres licenciadas comparando com os homens: no ano 2000/01, 41048 mulheres são licenciadas face a 20092 homens. No ano 2007/08 encontramos 50109 mulheres licenciadas face a 33900 homens (Gabinete de planeamento e estratégia, avaliação e relações internacionais - GPEAR, 2009).

Em Portugal, no ano de 2005, existia uma maior percentagem de mulheres, no que se refere à graduação no ensino superior, 59% do que de homens (Comissão para a

Cidadania e Igualdade de Género, 2007). Apesar destes dados, se olharmos para a representação das mulheres por cursos, verificamos que 65% estão nas áreas da educação, 66.5% nas Ciências Sociais e na Engenharia 33.4% (Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, 2007). “Em Portugal o número de mulheres nas “Ciências, matemática e Informática” passou de 59%, em 2001, para 56%, em 2008, e nas “Engenharias, Industrias Transformadoras e Construção” passou de 35% para 28% no mesmo intervalo de tempo (GPEAR, 2009, p. 9).”

Têm sido propostas duas explicações para mencionar as causas de existir uma representação desproporcional das mulheres nas engenharias. A primeira justifica esta desproporcionalidade com base em diferenças de socialização, biológicas e cognitivas. Comumente se ouve que as mulheres tem mais dificuldade em controlar as suas emoções e por isso lidam com maiores dificuldades perante cargos de chefia. A outra perspectiva defende que as instituições não privilegiam a ascensão e sucesso profissional das mulheres (Soares, 2001).

Socialmente a engenharia é vista como uma profissão masculina, que implica trabalho técnico e transparecendo a imagem de uma profissão pesada, suja e que envolve máquinas. No entanto, a área das engenharias tem vindo a sofrer mudanças ao longo dos últimos anos. Estas são o resultado de dois factores: a) os avanços na tecnologia informática que contribuiu para dar uma visão mais “leve” ao campo de aplicação da engenharia e para aumentar a capacidade analítica dos engenheiros e b) o actual requisito de integração de várias disciplinas que contribuiu para o emergir de novas áreas de especialização em engenharia.” (Pimentel, Leão & Rodrigues, 2006).

O que gera as principais fontes de diferenças de género em áreas como a ciência física e a engenharia não é a diferença em aptidões matemáticas ou o sentido de eficácia para ser bem sucedido nestas ocupações, mas antes uma diferença de género no valor atribuído a diferentes tipos de ocupações. Estas diferenças começam a influenciar decisões, numa fase precoce da vida, e reflectem estereótipos errados em relação às áreas acima descritas, que levam algumas jovens mulheres e homens a rejeitar estas carreiras pelas razões erradas (Eccles, 2007).

Actualmente assiste-se a um número crescente de mulheres a tirarem cursos superiores. Nas questões de género existem diferentes representações por parte dos alunos e das alunas relativamente aos diferentes cursos do ensino superior, ou seja, existem representações estereotipadas de cursos tipicamente femininos e cursos tipicamente masculinos. Estes dados foram recolhidos no projecto “Transição, adaptação e rendimento académico de jovens do ensino superior” (cf. Almeida, 2002; Saavedra, 2004).

Desta forma o número de mulheres com doutoramento encontra-se distribuído de forma não linear, sendo que mais de metade delas se encontram em áreas de ciências

sociais e biologia. Nos anos 1970 e 1980 o número de mulheres doutoradas era equitativo na maioria das áreas e estas distribuem-se de forma representativa na área laboral. Entre 1977 e 1985 o número de mulheres licenciadas aumentou três vezes sendo que as ofertas de emprego não acompanharam este ritmo (Kulis, Sicotte & Collins, 2002). Para explicar este acontecimento, recorre-se à “metáfora do oleoduto que pinga” (“the leaky pipeline”), que nos diz que o número de mulheres nas áreas das ciências e tecnologias diminui à medida que a escolaridade avança (Kulis *et al.*, 2002).

“A literatura aponta alguns dos momentos mais cruciais em que as adolescentes e mulheres tendem a sair daqueles domínios: (a) quando (não) escolhem uma carreira e fazem a transição de um programa de graduação para um programa de pós-graduação (Kohlstedt, 2004), (b) a fase que se segue aos cursos de pós-graduação, sobretudo quando não são contratadas para ficar como docentes na Universidade, (c) quando têm que decidir se devem ou não continuar na chefia ou coordenação dos ambientes académicos ou industriais” (Saavedra, Taveira & Silva, 2010, p.2).

Consequentemente, as mulheres enfrentam problemas tais como condições precárias de emprego, desemprego, segregação na sua área de trabalho, salários reduzidos e reduzida participação em postos de trabalho hierarquicamente superiores. É de referir que a segregação e o salário reduzido nas mulheres se encontram altamente correlacionados verificando-se que os homens são mais bem pagos (Fassinger, Scantlebury & Richmond, 2004).

Determinadas áreas e empregos são considerados como “modelos masculinos” de sucesso académico caracterizados pelo dispêndio total do tempo e comprometimento com o trabalho, relações agressivas e competitivas com os pares, além de tornarem momentos como o casamento e a maternidade, quase incompatíveis com a construção de uma carreira (Etzkowitz, Kemelgor, Neuschatz & Uzzi, 1992). Belkin (2003, cited in Whitmarsh *et al.*, 2007) afirma que as mulheres que ocupam lugares hierarquicamente superiores nas suas profissões resumem-se a uma pequena percentagem. Segundo o National Science Foundation (2003, cited in Fassinger *et al.*, 2004), a discrepância entre géneros deve-se à disparidade nas promoções em contexto laboral, reflectindo-se isto num maior obstáculo ao avanço na carreira para as mulheres. Estas também se deparam com obstáculos ao nível da liderança sendo que lhes é difícil assumir papéis a este nível.

### **Género e desenvolvimento de carreira**

As teorias clássicas do desenvolvimento da carreira incidem fundamentalmente sobre o homem ocidental, branco e de classe média, negligenciando determinados aspectos da

diversidade sócio-cultural, como as questões de género. No entanto, Saavedra (2004), referiu que a construção e desenvolvimento de uma carreira não são independentes de factores como o género ou a origem social.

Várias são as investigações nas quais homens e mulheres são se revelam como idênticos no que diz respeito às suas aptidões e competências (Gilbert, 1992; Deaux, 1984; Walkerdine 1988, 1998, cited in Saavedra, 2004). No entanto, e embora se identifiquem aptidões idênticas entre homens e mulheres, é claro que estes dados não se traduzem em semelhantes percentagens de ocupação nas diversas profissões por homens e mulheres (Saavedra, 2004). Continuamos ainda a observar que as mulheres, na sua maioria, ocupam cargos tradicionalmente associados ao sexo feminino e de pouco prestígio social. Relativamente à frequência de cursos do Ensino Superior é importante mencionar que existe uma maioria de estudantes do sexo feminino em cursos relacionados com as ciências sociais e que nos cursos associados às engenharias a maioria dos alunos são do sexo masculino (Almeida Vasconcelos, Machado & Soares, 2002). É curioso também perceber que, existem mais mulheres a frequentar cursos tradicionalmente masculinos do que homens a frequentar cursos tradicionalmente femininos (Almeida, Guisande, Soares & Saavedra, 2006).

As escolhas vocacionais de carreira são o resultado de um conjunto de factores psicológicos (interesses, valores, etc.) e factores de ordem sócio-cultural (Almeida *et al.*, 2006). Soares (2003) refere que “o género e a classe sócio-cultural explicam 43% da variância dos resultados nas escolhas de cursos/áreas de formação que os alunos frequentam no Ensino Superior” (Almeida *et al.*, 2006, p.5).

A forma como se conceptualizam as relações de género tem impacto no modo como os adolescentes e as adolescentes concebem e tomam decisões sobre a sua futura carreira. A literatura aponta para um nível baixo de aspirações e sucesso profissionais por parte das mulheres, por percepcionarem as dificuldades inerentes à conciliação da vida profissional com a vida familiar (Leung, Conely & Schell, 1994). Estes conflitos percepcionados pelas adolescentes podem dificultar a construção de uma identidade vocacional. Este aspecto pode permitir perceber um dos “porquês” das adolescentes optarem por escolher cursos considerados tipicamente femininos, onde na maioria das vezes, é exigido um menor envolvimento com a profissão (Saavedra & Taveira, 2007).

Algumas teorias de desenvolvimento da carreira, podem fornecer uma importante contribuição para compreendermos o porquê de um número menor de adolescentes do sexo feminino escolher cursos de engenharia quando comparadas com estudantes do sexo masculino. A teoria das Aspirações Vocacionais (Gottfredson, 1981) é um óptimo exemplo de como o género pode potenciar ou limitar as escolhas vocacionais do sexo feminino e masculino. Estas escolhas inquestionavelmente são influenciadas por aspectos culturais e aos papéis socialmente atribuídos a cada um dos géneros. A família, primeiro agente de

socialização da criança, tem um impacto considerável na construção da identidade da criança, uma vez que funciona como modelo (Saavedra *et al.*, 2010). Aquilo que mães e pais pensam acerca do “ser feminino” ou “ser masculino”, influencia as práticas e expectativas futuras dos seus filhos e filhas (Vieira, 2006). A própria forma dos pais lidarem com os espaços sociais família e trabalho tem impacto nas expectativas que os/as adolescentes elaboram acerca do seu futuro. O indivíduo, mesmo durante a infância, refere as profissões que são adequadas ao feminino e aquelas que são adequadas ao masculino. Este discernimento é feito em função das aprendizagens sociais que teve até ao momento, a maioria das quais feitas através da modelagem de figuras de referencia (pais, professores, etc.). Mais tarde, já na adolescência as escolhas irão ser ponderadas em função das aprendizagens anteriores e o assumir uma escolha vocacional que vá contra aquilo que aprendeu ser adequado ao seu género pode constituir-se uma ameaça à sua identidade sexual (Saavedra *et al.*, 2010).

Os autores Stickel e Bonett (1991 cited in Saavedra *et al.*, 2010) referiram que as mulheres se sentem mais aptas e capazes de exercer profissões tradicionalmente femininas e pouco capazes no desempenho de profissões socialmente associadas ao género masculino. Esta percepção de baixa eficácia, pode contribuir para a explicação de uma reduzida percentagem de mulheres nas Ciências, Tecnologias, Engenharias e Matemática. No momento de efectuar uma escolha vocacional as adolescentes parecem considerar os papéis tradicionalmente associados ao feminino e ao masculino e parecem antecipar as dificuldades de conciliar a vida familiar com a vida profissional se escolherem profissões nas áreas das C&T (Saavedra & Taveira, 2007).

Eccles (2007) referiu que os tipos de decisões educacionais e vocacionais, que podem estar na base das diferenças de género relativamente à participação nas ciências físicas e engenharia, seriam influenciados pelas expectativas, importância ou valores individuais para o sucesso. Relativamente a preferências vocacionais, é importante mencionar que as mulheres parecem gostar mais de ocupações em que possam ajudar o outro enquanto os homens gostam mais de tarefas bem remuneradas e em que possam ser reconhecidos. Há evidências de que os homens são mais interessados do que as mulheres em actividades e empregos relacionados com manipulação física de objectos e conceitos abstractos, e as mulheres mais interessadas em actividades e empregos relacionados com pessoas e com a componente relacional. Estas diferenças são susceptíveis de influenciar as escolhas educacionais dos adolescentes do sexo masculino e feminino (Eccles, 2007).

Na adaptação cultural os adolescentes têm de passar pelo processo de escolha e considerar várias opções no percurso vocacional. No entanto há muitas opções que não são consideradas devido a vários factores: ausência de conhecimento da sua existência; falta de oportunidades ou pouco incentivo de exploração; não consideração de outras opções por ter



informações imprecisas; ou mesmo até porque considera que a escolha não se encaixa no seu papel social ou de género (Eccles, 2007; Gottfredson, 1981).

### **Conflito família-trabalho (CFT) e Conflito trabalho-família (CTF)**

A vida familiar e a vida profissional têm sido consideradas na literatura como dois sistemas centrais da vida adulta (Super, 1976). Família e o trabalho constituem-se como dois aspectos da vida social que permitem diferentes vivências e contribuem para a formação de uma “identidade pessoal e social” (Chanlat, 1996, p. 108 cited in Souza, Griner, Brito, Rocca & Silva 2009). Num passado recente, o modelo de carreira via o homem como “chefe de família” e a mulher como “fada do lar”. O homem assegurava que o “dinheiro entrava em casa”. As funções como cuidar dos filhos e de gestão doméstica, eram delegadas na mulher. Ainda hoje não é raro ouvir falar, principalmente em meios culturalmente desfavorecidos, “a mulher é de casa” e o “homem é da rua”. Neste sentido, e de acordo com esta divisão de papéis, os conflitos entre a vida profissional e a vida familiar eram praticamente inexistentes (Pinto, 2003). Actualmente, a maioria das mulheres abandonou a “casa”, para se dedicar a uma carreira profissional. As tensões que se vivem, são no presente, relacionadas com a vida familiar e a vida profissional e as que são causadas pelas diferenças nas experiências dos homens e das mulheres (Pinto, 2003). Dado o aumento das mulheres no mercado de trabalho, é importante salientar que o trabalho enquanto sistema central na vida dos indivíduos é importante para o auto-conceito e conseqüente identidade do indivíduo (Greenhaus & Powell, 2003).

Decorrentes das mudanças na organização da vida familiar e profissional e com o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho, também as organizações foram “obrigadas” a implementar mudanças e reestruturações na sua gestão interna. Neste sentido, urge a necessidade de organizações mais flexíveis, menos hierarquizadas, e com uma gestão mais adequada dos recursos humanos. Serão estas características que permitirão responder às necessidades do mercado de trabalho e conseqüentemente dos seus trabalhadores (Pinto, 2003).

Em Portugal o direito a conciliar a vida familiar e pessoal com a vida profissional é reconhecido na Constituição e em documentos como: “Plano Nacional de Emprego” (cited in CIDM, s/d); II Plano Nacional para a Igualdade 2003-2006; e no plano “100 compromissos para uma política de família” (CIDM, s/d).

De acordo com Edwards e Rothbard (2000) os mecanismos de interacção entre a dimensão família e a dimensão trabalho, dividem-se em cinco categorias, respectivamente: compensação (quando uma dimensão gera insatisfação, a pessoa tem tendência a um maior envolvimento e a procurar mais recompensas noutra dimensão); contaminação (família e

trabalho assumem-se como similares, existindo impacto de um domínio sobre o outro); escassez de recursos (recursos como tempo, energia e atenção são de carácter limitado e como tal, aqueles dispendidos numa determinada dimensão ficam indisponíveis para a outra); segmentação (existe uma separação entre os dois domínios, de modo a que um não influencie o outro); e conflito (responsabilidades e deveres do trabalho e da família são incompatíveis. Assim, cumprir as responsabilidades de uma dimensão implica o comprometimento da outra).

Neste momento, é essencial mencionar a distinção entre conflito trabalho-família (CTF) e conflito família-trabalho (CFT). Netemeyer e colaboradores (1996) propõem que “o “conflito trabalho-família” é uma forma de conflito de papéis, no qual as exigências gerais de tempo dispendido e tensão criada pelo trabalho interferem com as responsabilidades de desempenho na família. O “conflito família-trabalho” é uma forma de conflito entre papéis, no qual as exigências gerais de tempo empregue e tensão criados pela família interferem com as responsabilidades relacionado com o trabalho. Estes dois conceitos são independentes mas recíprocos e bidireccionais” (p.401).

Neste sentido, o “conflito trabalho-família” (expressão utilizada independentemente da direccionalidade do conflito) poderá ser entendido como uma dualidade de papéis em conflito em que as pressões dos domínios do trabalho e da família são em determinados aspectos mutuamente incompatíveis. Isto é, a participação no papel de trabalho (ou família) torna-se mais difícil devido à participação no papel de família (ou trabalho) (Aryee, 1992; Burley, 1995; Duxbury & Higgins, 1991; Frone, Russell & Cooper, 1992; Kinnunen & Mauno, 1998; Stephens & Sommer, 1996 cited in Pinto, 2003). Noor (2002) refere que, se despendemos tempo e energia extra no trabalho, prejudicamos a parte familiar e vice-versa.

Um estudo realizado no Canadá (St-Onge, Renaud, Guérin & Caussignac, 2002) que utilizou como amostra 1306 executivos, concluiu que os indivíduos consideravam mais grave o conflito trabalho-família do que o conflito família-trabalho. Os autores adiantam ainda que os indivíduos desvalorizam e diminuem mais as responsabilidades para com a família do que aquelas que tem para com o trabalho. Este aspecto, pode ser explicado por acreditarem que as consequências de diminuir responsabilidades na esfera profissional lhes poderão acarretar consequências mais negativas.

Cinamom e Rich (2002b) conceptualizam três perfis diferentes de homens e mulheres frente à importância que atribuem à família e ao trabalho, são eles: o “perfil duplo”, o qual representa as pessoas que atribuem uma importância igual a ambos os papeis; o “perfil trabalho”, que caracteriza aqueles que atribuem elevada importância ao trabalho e baixa à família; e por fim, o “perfil família”, que é integrado por pessoas que atribuem mais significado

ao papel familiar. As autoras, referem que a maioria das mulheres se enquadra no “perfil família” e a maioria dos homens no “perfil trabalho”.

Segundo Lindo, Cardoso, Rodrigues e Wetzel (2007) o homem mais frequentemente dá prioridade à sua vida profissional ao passo que as mulheres tendem a estabelecer prioridades para a família que não dependam das suas responsabilidades profissionais. Neste sentido, e no que diz respeito à satisfação na carreira, a mulher tem maior probabilidade de se sentir insatisfeita do que o homem.

Segundo Greenhaus e Beutell (1985) as fontes (origens) do conflito trabalho-família (CTF), podem-se ser apresentadas como três, respectivamente: tempo, tensão e comportamento. O modelo destes autores sugere que as pressões sentidas no CTF e no CFT, podem ser mais intensas em função da importância e relevância dos papéis de trabalho ou família para a pessoa. Os conflitos assentes no tempo, assumem duas formas distintas: a pessoa pode sentir-se pressionada em termos de tempo relativamente a um papel que tem que desempenhar e esta pressão pode dificultar ou até impossibilitar o cumprimento do outro papel; ou então podemos sentir-nos preocupados com as pressões vindas de determinado papel, mesmo quando estamos empenhados na realização de um papel diferente.

A segunda fonte de CTF, segundo os autores, é a tensão. Deste modo, o conflito existe quando as funções inerentes ao trabalho e à família são incompatíveis e a tensão criada por esta incompatibilidade dificulta o cumprimento das exigências da outra tarefa, seja ela relacionada com o trabalho ou com a família. Os sintomas de tensão gerados podem estar relacionados com depressão, cansaço, irritabilidade, ansiedade e apatia (Greenhaus & Beutell, 1985).

A terceira fonte em que o CTF se pode basear é, segundo os autores, o comportamento. Assim, a forma como nos comportamos diante de dado papel pode ser incompatível com as expectativas em relação ao comportamento num papel distinto, o que pode gerar conflitos (Greenhaus & Beutell, 1985).

Segundo Greenhaus e Parasuraman (1986), o conflito trabalho-família tem sido visto como uma fonte de stress e tensão com consequências a nível individual/pessoal, familiar e relacional e organizacional. A nível pessoal estas consequências podem ser um menor empenho na execução dos papéis parentais, aumentos de risco para a saúde física e psicológica (depressão, ansiedade, etc) e elevados níveis de insatisfação. A nível relacional pode-se registar um aumento dos conflitos interpessoais. Por último, a nível organizacional as consequências podem estar relacionadas com a diminuição da produtividade, insatisfação profissional ou mesmo absentismo.

Autores como Beutell e Wittig-Berman (1999) salientam que quanto maior for a importância que o trabalho tem para o indivíduo, maior a sua percepção sobre a interferência do mesmo com o desempenho dos papéis e responsabilidades relativas à vida familiar.

Um estudo levado a cabo por Tavares, Caetano e Silva (2007) avaliou as consequências da identificação organizacional na percepção família trabalho por parte do indivíduo. Os autores chegaram à conclusão de que quanto maior o nível de identificação organizacional, maior a percepção deste relativamente à interferência do trabalho no desempenho dos papéis familiares. Este aspecto pode ser explicado pelo facto dos indivíduos que se identificam mais com a organização se dedicarem mais ao trabalho, despendendo por isso mais tempo com este.

Para além do conflito trabalho-família, é importante abordar o tópico do conflito família-trabalho. Este tipo de conflito, é claramente menos referenciado na literatura. Ainda assim, os estudos que tentam abordar o impacto da família no trabalho apontam para um impacto negativo de relações familiares e conjugais na vida profissional. Estas consequências negativas podem ser vistas essencialmente ao nível do absentismo e na diminuição do desempenho no local de trabalho (Perry-Jenkins, Repetti & Crouter, 2000).

Outros autores, dedicaram-se a investigar a relação entre conflito família-trabalho e os comportamentos presentes na organização. Os resultados destes estudos demonstraram que quando as responsabilidades e deveres familiares começam a interferir com as responsabilidades e deveres do trabalho, o desempenho no trabalho tem tendência a diminuir (Frone *et al.*, 1997, cited in Paschoal & Tamayo, 2005) e o desgaste provado pelo trabalho tem tendência a aumentar (MacEwen & Barling, 1994, cited in Paschoal & Tamayo, 2005).

Num estudo realizado por, a interferência da vida familiar na vida profissional, explicou aspectos como a segurança e competência organizacional. Neste sentido, quanto maior a interferência da família na vida profissional, menor a percepção de competência e de segurança do indivíduo na organização (Tamayo *et al.*, 2002, cited in Paschoal & Tamayo, 2005).

### **Ser Mulher e Conflito Trabalho – Família (CTF)**

Com as mudanças que têm tido lugar na sociedade moderna, homem e mulher fazem cada vez um esforço maior para conciliar a vida profissional com a vida familiar. A necessidade de conciliação implica grandes mudanças ao nível dos papéis familiares (Netemeyer *et al.*, 1996). Kossek e Ozeki (1998), com a meta-análise que realizaram concluíram que o CTF está relacionado com a satisfação no trabalho e que esta relação é mais forte quando falamos das mulheres. Este aspecto pode ser compreendido se considerarmos que de uma perspectiva tradicional as mulheres, têm mais “obrigações” familiares (tomar conta dos filhos, dos pais quando estes são idosos, etc.) que interferem com a vida profissional e por isso a tendência é para a satisfação no trabalho diminuir.

Segundo Polasky e Holahan (1998), o desempenho de vários papéis dentro e fora de casa, favorece a auto-estima e contribui para o bem-estar global do indivíduo (Pinto, 2003). Também, Baruch e Barnett (1987), referem que, as mulheres que realizam vários papéis tendem a sentir-se menos deprimidas e tem uma maior auto-estima em comparação com outras mulheres e homens que desempenham poucos papéis. No entanto, a qualidade dos papéis desempenhados é essencial para o aumento da auto-estima (Pinto, 2003).

As mulheres, segundo Cooper e Lewis (2000 cited in Oliveira, 2009) são as que mais conciliam a vida profissional com a educação dos filhos, tarefas domésticas ou mesmo tomar conta de familiares idosos. No entanto verifica-se uma clara mudança na valorização atribuída pelas mulheres à sua vida profissional e conseqüentemente à independência financeira. Com o objectivo de terem carreiras de sucesso e de sentirem realizadas profissionalmente, as mulheres têm adiado, muitas vezes, a tarefa da maternidade, pois reconhecem a dificuldade de conciliar estas duas esferas da sua vida – trabalho e família. Reconhecem a dificuldade de cumprirem as suas responsabilidades profissionais e conseguirem o tempo e cuidados necessários que um filho necessita (Oliveira, 2009). Naturalmente que se existir uma rede social de suporte, que facilite a conciliação da maternidade com as tarefas profissionais, a gestão pode tornar-se mais simples. Neste sentido, a existência de um parceiro que colabore na partilha das responsabilidades domésticas e familiares é visto como um suporte e apoio fundamental.

Este apoio pode ser instrumental ou emocional. O primeiro diz respeito à participação no cuidado dos filhos e da casa. O segundo, por seu lado, refere-se “ao auxílio em forma de informações, conselhos e afeição à prosperidade da parceira”. O apoio instrumental ajuda a reduzir a carga de trabalho doméstico à mulher e permite uma maior entrega desta à actividade profissional. O apoio emocional prestado pelo homem faz com que a mulher se sinta capaz e eficaz nas tarefas que desempenha (Parasuraman, Yasmin & Godshalk, 1996). Existem já muitos parceiros que colaboram no sentido de uma distribuição igualitária das tarefas e assumem várias responsabilidades no que respeita ao cuidado dos filhos, ainda que este aspecto não se verifique numa parte considerável dos casos (Oliveira, 2009).

A desigualdade existente entre homens e mulheres no que se refere ao cuidado dos filhos pode estar relacionada com os papéis sociais e respectivas expectativas tradicionalmente associadas ao que é esperado de um homem e de uma mulher. Assim, “expectativas tradicionais em relação aos sexos: os homens seguem os estereótipos masculinos tradicionais por serem altamente competitivos e orientados para o poder, costumam achar que, participar nas tarefas de tomar conta dos filhos pode trazer repercussões negativas em termos de vida profissional. Analogamente, as mulheres que seguem o papel feminino tradicional, podem ser relutantes em renunciar ao papel principal de cuidar dos filhos”

(Oliveira, 2009, p. 33).

Por esta razão, a gravidez, pode estar imbuída de representações e atribuições negativas. Muitas vezes, uma gravidez, não é bem vista por parte do empregador e incompatível com o desempenho da sua função dentro de uma organização. Neste sentido, as mulheres temem que a gravidez lhes cause ainda mais dificuldades no desempenho da sua função (Loureiro & Cardoso, 2008).

Perante a maternidade as mulheres podem deparar-se com duas escolhas possíveis: adiar-na por vários anos ou, não adiando, ingressarem durante mais tempo na preparação para a carreira, ao mesmo tempo que educam filhos pequenos (Kulis *et al.*, 2002). Posto isto, muitas mulheres escolhem, elas próprias, interromper as suas carreiras de forma a poderem dedicar tempo e atenção aos filhos (Whitmarsh, Brown, Cooper, Hawkins-Rodgers & Wentworth, 2007). Outras mulheres prescindem dos filhos em detrimento da carreira. Neste sentido, as mulheres estarão sempre condicionadas nas suas escolhas e “envoltas num dilema muitas vezes difícil de vencer” (Loureiro & Cardoso, 2008, p.228).

A maternidade, segundo Noor (2002) implica um acréscimo de horas de trabalho para a mulher, considerando o trabalho que desempenham no emprego e em casa. O autor refere mesmo que em famílias com três ou mais crianças a mulher trabalha cerca de 90h semanais, ao passo que os homens 70h. O tempo de trabalho despendido pela mulher pode ainda ser maior e com uma gestão mais dificultada se existirem filhos com problemas físicos, psicológicos ou mesmo recém-nascidos. Muitas mulheres, nestas situações optam por um emprego em que despendam menos horas de trabalho ou mesmo pelo abandono do emprego.

### **Mulheres em posições de chefia**

Ainda que as mulheres representem 40% da população activa, a sua representação em posições de chefia apresenta pouca visibilidade (Pallarés, 1993; Powell, 1993 cited in Nogueira, 2006). Os dados indicam mesmo que o número de mulheres decresce à medida que se sobe na hierarquia organizacional. Mesmo que as mulheres estejam mais preparadas e capazes de desempenhar determinados cargos, esta ascensão é muito mais fácil e rápida para os homens (Nogueira, 2006).

Os estereótipos de género contribuem para a discriminação e subrepresentação das mulheres em posições de chefia e ajudam à confirmação do estereótipo de que as mulheres tem poucas competências para cargos de gestão e por isso estes devem ser na sua maioria ocupados por homens, por se acreditar que as características necessárias nos cargos de gestão dizem respeito a características do masculino.

Do ponto de vista sociológico, entende-se que as diferenças entre mulheres e homens é aprendida logo no início da infância, e deste modo as meninas aprendem desde cedo a participar em actividades voltadas para a cooperação e de entrega pessoal (preparando-as de alguma forma para o papel de mães), ao passo que os meninos aprendem precocemente valorizar competências de competição (Loureiro & Cardoso, 2008). Ainda que este estereótipo esteja presente de forma mais ou menos marcada nas regras de conduta social, vários estudos, tem vindo a comprovar que são muito mais as semelhanças do que as diferenças que encontramos nos estilos de liderança em homens e mulheres. A crença de que os homens são mais competentes e capazes em posições de chefia e que um bom gestor possui características referentes ao sexo masculino tem dificultado a ascensão das mulheres a posições de topo e se sintam realizadas com a sua vida pessoal (Loureiro & Cardoso, 2008). Este aspecto, associado aos papéis sociais que lhes são impostos (mãe, doméstica, etc.) podem gerar grande desconforto e contribuir para a fraca realização pessoal.

Existem uma serie de barreiras, associadas ao género e às políticas de gestão e organização das empresas, que dificultam a chegada das mulheres a posições de topo. Como Davidson e Cooper (1992) defendem, existe um *glass ceiling*, ou seja “um telhado de vidro” que contempla todas as barreiras invisíveis, mas com bastante poder, que dificultam a ascensão das mulheres. As principais barreiras encontradas, dizem respeito às diferentes expectativas em função do sexo, aos impeditivos relacionados com as próprias organizações ou mesmo os constrangimentos relacionados com a família. Estes podem-se fazer sentir de duas formas: discriminação formal e informal. Pela primeira entende-se um tipo de discriminação que diz respeito às práticas e políticas da própria organização. A segunda, refere-se àquela que é praticada pelos recursos humanos da organização, sejam eles pares, superiores hierárquicos ou mesmo outros indivíduos (Nogueira, 2006). Um maior número de mulheres em posições de liderança implicaria remover as barreiras acima referidas.

É ainda de salientar que segundo a literatura da psicologia vocacional, o casamento e os filhos são os factores de maior impacto nas trajectórias de carreira das mulheres e no seu sucesso (Fassinger *et al.*, 2004). Deste modo, a distribuição de papéis sociais nos homens e nas mulheres pode interferir no sucesso profissional. As mulheres são ainda, aquelas que mais se ocupam das actividades como cuidar dos filhos ou da casa e por isso, é normal que despendam mais tempo e energia nestas actividades do que o sexo masculino. Mulheres com carreiras profissionais mais activas possuem menos tempo para dedicar à família, no entanto, nestes casos não se verifica uma maior responsabilidade na esfera familiar por parte dos homens (O’Neil *et al.*, 2008). Mulheres com carreiras de topo, são várias vezes acusadas de “de egoísmo por “quererem tudo” (Northcraft & Gutek, 1993, p.232), isto é, conciliar a família e uma profissão exigente.” (Loureiro & Cardoso, 2008, p. 227). Talvez por isso, são raras as mulheres em posições de chefia que são casadas e tem filhos, o que explica a difícil

conciliação entre a vida familiar e a vida profissional nestas situações, ainda que existam raras exceções onde a conciliação é possível (Loureiro & Cardoso, 2008).

Urge, assim, continuarmos o combate aos estereótipos de género e aos papéis socialmente atribuídos ao homem e à mulher; devem ser mudadas mentalidades e condutas sociais. Mas esta mudança, não é fácil e começa “de dentro”, ou seja, as próprias mulheres deverão continuar a lutar no sentido de abolir políticas patriarcais e reivindicar os seus direitos, não só na sua casa, mas também no seu emprego. Numa fase seguinte, a mudança deverá consistir na mobilização dos homens, governos e os próprios empregadores (Loureiro & Cardoso, 2008) no sentido da igualdade dentro e fora do local de trabalho. E aí sim, poderemos ter mais mulheres em posições de chefia, sem que para isso sintam demasiadas dificuldades na conciliação da sua vida pessoal e familiar com a vida profissional.

### **Síntese**

De acordo com aquilo que foi descrito neste capítulo, podemos mencionar que a subrepresentação das mulheres em profissões ligadas às ciências e tecnologias (C&T), poderá ter na sua origem variadas causas. É certo que, existe um crescente número de mulheres a frequentarem o ensino superior e a concluírem a licenciatura, o que conduz a uma expansão do número de profissionais femininas posteriormente no mercado de trabalho. Todavia, verificamos uma subrepresentação de mulheres nas áreas das “Ciências, Tecnologias, Engenharias e Matemáticas (CTEM)” (Saavedra *et al.*, 2010, p.2). Para explicar este acontecimento, recorre-se à “metáfora do oleoduto que pinga” (“the leaky pipeline”), que nos diz que o número de mulheres nas áreas das ciências e tecnologias diminui à medida que a escolaridade avança (Kulis *et al.*, 2002).

Verificamos que o que gera a diferença em termos de género nas áreas das ciências e engenharias não é a diferença em termos de aptidões, mas sim o valor socialmente atribuído às diferentes profissões. Este aspecto, influencia precocemente as decisões, e contribui para a manutenção de estereótipos de género com relação a estas áreas (Eccles, 2007). A literatura aponta para uma serie de estereótipos de género que não só condicionam e influenciam escolhas vocacionais, como dão a sua contribuição para a manutenção de papéis tradicionais associados a cada um dos géneros, o que aumenta a probabilidade de existir uma dificuldade de gerir a vida familiar com a vida profissional.

As mulheres, com as mudanças que ocorrem na sociedade, cada vez desempenham um maior número de papéis. O conflito trabalho-família acarreta várias consequências negativas a nível pessoal, relacional e organizacional (e.g. Duxubury & Higgins, 1991; Thomas & Ganster, 1995, cited in Pinto, 2003). Por seu lado o conflito família-trabalho, muito pouco referenciado na literatura, pode ter consequências negativas ao nível do desempenho



no trabalho e do desgaste provado pelo mesmo (Paschoal & Tamayo, 2005). Tarefas como a maternidade e o acompanhamento no crescimento dos filhos tornam difícil a gestão com a construção de uma carreira profissional que despende tempo e energia, como é o caso das engenheiras. Neste sentido, muitas mulheres optam pelo adiamento (Kulis *et al.*, 2002) desta tarefa ou mesmo por prescindir dos filhos em prol de uma carreira (Loureiro & Cardoso, 2008).

Relativamente a mulheres em posições de chefia importa salientar que a sua representação ainda é pouco visível (Pallarés, 1993; Powell, 1993 cited in Nogueira, 2006). São raras as mulheres em posições de chefia que estão casadas e tem filhos, pela difícil ou quase impossível gestão da vida pessoal e familiar que estes cargos requerem. Pelo exposto, importa referenciar que é necessário continuar a mudança no sentido do combate aos estereótipos de género e às desigualdades existentes entre homens e mulheres.

## **CAPÍTULO II – ESTUDO EMPIRICO**

### **Introdução**

No presente capítulo apresenta-se o estudo empírico, que teve como principais objectivos: (1) Compreender de que forma quatro grupos distintos de mulheres (profissionais com mais de 40 anos, profissionais com menos de 30 anos, estudantes do ensino superior e estudantes do ensino secundário), experienciam o conflito trabalho-família, ou antecipam a vivência deste mesmo conflito; (2) Aferir se o facto de ser mulher, optar por ingressar no mundo das engenharias ou ser engenheira influencia ou influenciou a importância atribuída a vida familiar e profissional e se interferiu na conciliação destas duas esferas; (3) por último, é importante perceber se ser mulher, pode ser considerado um factor de interferência ou condicionante das escolhas e percursos vocacionais.

Da revisão da literatura efectuada no capítulo anterior, salienta-se a dificuldade de conciliação da vida profissional e familiar por parte de mulheres profissionalmente activas. Esta difícil gestão, pode gerar conflito e situações de tensão, que em casos mais extremos podem conduzir a depressão, cansaço, irritabilidade, ansiedade e apatia (Greenhaus & Beutell, 1985). Para além disso, salienta-se que no momento de realizar as escolhas vocacionais, os adolescentes são influenciadas pelo que consideram adequado ao “feminino” e ao “masculino” e parecem também antecipar a as dificuldades de conciliar a vida familiar com a vida profissional se escolherem profissões na área das Ciências e Tecnologias (C&T) (Saavedra & Taveira, 2007). Talvez estes aspectos, entre outros,

possam orientar-nos no sentido de compreender a subrepresentação das mulheres nas áreas das engenharias.

Tendo por base estes pressupostos teóricos levantamos as seguintes questões que guiaram o nosso trabalho de análise:

1. Compreender em que medida as mais jovens, ainda não inseridas no mercado de trabalho, antecipam dificuldades na gestão da vida familiar e profissional
2. Avaliar em que medidas mulheres inseridas no mundo de trabalho têm consciência deste conflito e que estratégias usam para se confrontarem com ele
3. Compreender até que ponto a maior importância conferida à família ou ao trabalho pode dar diferentes configurações ao conflito família-trabalho.

Neste sentido, torna-se importante reflectir sobre os discursos de várias mulheres portuguesas, e a percepção que as mesmas têm sobre os temas que nos propusemos compreender. Esta dissertação pode constituir-se como um primeiro pequeno passo na direcção da reflexão conjunta sobre questões tão pertinentes, mas ao mesmo tempo tão delicadas e não conscientes na sociedade moderna.

## **Método**

O método adoptado teve em consideração os objectivos a que nos propusemos nesta investigação. Assim de modo a interpretar as percepções das mulheres perante o tema – conflito família-trabalho – optamos por analisar com recurso à análise temática 13 entrevistas que contemplassem os quatro grupos de mulheres que integram a presente investigação. Apesar do método utilizado inibir qualquer tipo de generalização dos dados e das conclusões para a população em geral, este estudo permite compreender e reflectir sobre os discursos de 13 mulheres e explorar em profundidade os temas que foram surgindo. O carácter qualitativo deste tipo de investigação, coíbe-nos de falar em fidelidade ou validade dos resultados como acontece na investigação de carácter quantitativo (Stiles, 1993). A investigação qualitativa prima pela flexibilidade, na medida em que, as concepções da realidade podem ser alteradas ao longo do processo de investigação. É também característica da investigação qualitativa a rejeição de leis absolutas, e a não assunção de um olhar objectivo sobre o fenómeno.

## **Participantes**

A investigação teve como participantes 102 mulheres de diferentes idades, que se integravam em cinco grupos distintos. Três grupos de estudantes (9º ano, 12º ano, e Ensino Superior) e dois grupos de profissionais (profissionais com menos de 30 anos e com mais de

40 anos). Na presente investigação, o grupo das estudantes do 9º ano foi eliminado porque considerarmos que não acrescentaria muita informação ao tema em questão. Deste modo, e de acordo com os quatro grupos que passaram a integrar a presente investigação (12º ano, Ensino Superior, profissionais com menos de 30 anos e com mais de 40 anos) foram seleccionadas 13 mulheres de forma aleatória, mas com a preocupação de os diferentes grupos terem a mesma representação ao nível do número de entrevistas. Assim, foram seleccionadas 3 estudantes do ensino secundário (referidas nos excertos das entrevistas por ESec), 3 estudantes do ensino superior (referidas nos excertos das entrevistas por ES), 3 profissionais até aos 30 anos de idade (referidas nos excertos das entrevistas por P1) e 3 profissionais com mais de 40 anos (referidas nos excertos das entrevistas por P2).

### **Instrumentos**

O instrumento utilizado nesta investigação foi previamente construído e assume a forma de entrevista semi-estruturada de carácter exploratório e centraram-se no modo como as jovens antecipam a conciliação da vida familiar e da vida académica e profissional e como as profissionais conciliaram a vida familiar com a profissional em momentos como o nascimento dos filhos, construção e progresso na carreira.

No panorama geral onde a presente dissertação se insere, importa referir que a selecção das entrevistadas teve como base vários critérios, respectivamente: ser jovem/mulher, estudante a ponderar seguir engenharias (Ensino Básico e Secundário; estes dados foram obtidos através de um questionário administrados em Escolas da zona do Grande Porto e Coimbra); ser universitária e a frequentar as engenharias consideradas para este estudo; e por fim, já possuir a formação superior em engenharia e estar a exercer.

### **Procedimentos**

Os procedimentos que esta investigação integra, tiveram início com a construção de entrevistas semi-estruturadas exploratórias, sobre diversos temas. Para esta dissertação centrar-nos-emos exclusivamente sobre as questões do conflito família-trabalho. As alunas do Ensino Secundário foram identificadas através de questionários administrados em Escolas da zona do Grande Porto e Coimbra. Para as alunas do Ensino Superior e profissionais os contactos foram sendo estabelecidos em rede.

### Processo de análise

O presente trabalho iniciou-se com a uma leitura flutuante e reflexão sobre todas as entrevistas. Prossequimos com uma leitura flutuante das entrevistas seleccionadas, desta

vez com um olhar informado de pressupostos e princípios encontrados na literatura. O passo seguinte foi tentar identificar temas que explicassem os dados presentes nas entrevistas. Desta forma, demos início à análise dos mesmos. Neste caso, foi realizada uma análise temática de carácter indutivo (Braun & Clarke, 2006). A nossa principal preocupação foi encontrar temas que explicassem os dados da forma mais completa e rica não esquecendo a flexibilidade que este tipo de análise exige principalmente nas primeiras fases.

Começamos então por nos familiarizarmos com os dados, recorrendo ao registo de ideias sempre que considerado adequado. A informação essencial foi agrupada em diferentes temas os quais foram posteriormente revistos e atribuída uma denominação que contempla-se os principais conteúdos. Tentamos encontrar relações entre os temas e os mesmos foram descritos e discutidos em função das expectativas e dos dados esperados de acordo com a literatura. Por fim, os novos dados e informações foram alvo de uma reflexão e contribuíram para ponderar o que será importante trabalhar em futuras investigações.

## **Resultados**

De acordo com a estrutura e objectivos definidos para esta dissertação, serão em seguida apresentados os resultados obtidos a partir da análise temática efectuada.. e que permitiu identificar 4 temas principais, que denominamos: (1) reconhecimento das dificuldades de ser mulher; (2) pouca reflexão acerca do CTF; (3) valorização da vida familiar; e (4) valorização da vida profissional. O 1º, 3º e 4º tema traduzem, ao nível das estudantes do ensino superior e das profissionais, as dificuldades em conciliar a vida pessoal com a vida familiar, aliadas a uma maior valorização pessoal ou profissional ao longo da vida. O 2º tema reflecte uma baixa reflexão sobre a temática e foi enunciado pelas estudantes do Ensino Secundário.

### **1. Reconhecimento das dificuldades de ser mulher**

Este tema ilustra o reconhecimento das dificuldades de ser mulher. Esta dificuldade é visível através de vários sub-temas e muito mais evidente no grupo das mulheres que já têm uma carreira. Ser mulher e ter uma vida profissional gera muitas dificuldades, nomeadamente em momentos como o nascimento ou crescimento dos filhos. Por isso algumas mulheres optam por adiar a tarefa da maternidade, outras por abdicarem de ser mães, outras optam por ser mães e ter uma profissão activa, o que muitas vezes implica abdicar ou adiar objectivos profissionais.

Ser mulher acarreta uma série de papéis sociais, culturalmente “impostos” e a esses papéis estão associados estereótipos que conduzem muitas vezes a discriminação baseada no género, dentro e fora do local de trabalho. Para atingirem os mesmo postos de trabalho

que os homens, o esforço da mulher tem que ser pelo menos dobrado. As características associadas cultural e socialmente a uma mulher, não combinam com as características necessárias para cargos de gestão e de topo.

### **Maternidade e Discriminação**

A noção de que o homem é um ser privilegiado na vida profissional e que atingirá com maior facilidade cargos superiores, por não ter que passar pela maternidade, percebe-se com facilidade no discurso da adolescente:

*ESec.20: “Também há aquela coisa, o patrão normalmente escolhe o homem porque a mulher pode engravidar e... acho que isso influencia muito...mas não devia ser assim...” e da estudante do Ensino Superior: ES9: (...) Isso eu sei, nessa parte eu tenho a noção que uma Engenheira não pode crescer tanto como um homem porque chega a uma altura em que tem que engravidar e isso atrapalha um bocado (...).”*

Este discurso traduz claramente os papéis de género numa vertente tradicional, em que a mulher é vista como a única responsável no acompanhamento do crescimento dos filhos e onde a tarefa da maternidade é vista como obrigatória e como um constrangimento na vida profissional.

### **Maternidade e Engenharia**

Conciliar profissões que exigem muita energia, tempo e dedicação, como é o caso das engenharias, com a construção de uma vida familiar, nem sempre é fácil e por isso algumas mulheres ponderam a questão do casamento e da maternidade, abdicando mesmo destes dois aspectos, por anteciparem a dificuldade que iriam ter em conciliar ambos:

*P2.2“Conheço algumas engenheiras que pura e simplesmente abdicaram de casar, de ter filhos, não é...”*

A adolescente apresenta uma visão um pouco diferente, demonstrando a importância de construir uma família, mas simultaneamente antecipa a dificuldade de conciliação da vida familiar com a profissional, pela exigência que a profissão acarreta. Para além disso, reconhece que ser mulher e querer ter filhos, pode constituir-se como um factor que dificulta ou impede o sucesso na carreira e que por seu lado os homens têm maior facilidade de terem uma vida profissional de sucesso:

*ES9 “Bastante arrumada, já com... filhos eu sei que é um bocado complicado porque uma Engenheira é um bocado complicado... (...) Isso eu sei, nessa parte eu tenho a noção que uma Engenheira não pode crescer tanto como um homem porque chega a uma altura em que tem que engravidar e isso atrapalha um bocado, mas... talvez um bom cargo...(...) Verdade, uma pessoa tem consciência da situação disso... uma... tem que se esperar durante algum tempo para ser mãe ou então não se é mãe...”*

O reconhecimento da engenharia como uma área de grande exigência de tempo e de dedicação, conduz o discurso no sentido de que a mulher terá que optar entre ter uma vida profissional ou familiar mais activa.

### **Constrangimentos no nascimento/crescimento dos filhos**

De acordo com os dados das entrevistas, verificamos que a maternidade enquanto acontecimento integrador da vida de muitas mulheres pode contribuir para uma série de dificuldades na vida profissional. Quando os filhos nascem e mesmo durante o seu crescimento, são muitas as adaptações que ocorrem na vida da mulher e de toda a família. A parte profissional, também sofre alterações e a maternidade pode ser entendida como um aspecto negativo para a entidade empregadora:

*P1.8- “(...) não, eu a seguir fui mãe e vou estar 6 meses ou 5 meses intercalados depois com 15 dias, porque ainda para mais a licença é partilhada, não é uma licença só exclusiva da mãe, só são 5 meses... são 5 mas são intercalados, pronto, que é mais uma agravante...”(...) Por isso é que eu digo que no meu caso não devem estar mesmo muito contentes, porque isto não tem corrido bem para o lado deles [Riso] para o meu tem corrido muito bem mas para o lado deles não...”*

Para mulheres com uma vida profissional preenchida, o nascimento dos filhos e o seu crescimento parecem ter sido fases difíceis onde foi obrigatório abdicar um pouco da vida familiar em prol de uma vida profissional mais activa e rica. Este “abdicar” parece acarretar o reconhecimento por parte desta mulher a necessidade de fazer sacrifícios. O nascimento do filho trouxe consigo mudanças na vida pessoal e profissional e foi necessário tomar decisões:

*P 2.2“Foi, foi muito difícil, inclusivamente eu tive... o meu filho ficou algum tempo em Portugal, com uma senhora que é como se fosse minha tia, não é (...) a Inglesa, mas de facto houve esse período em que tive que ficar lá sem ele, custou-me bastante, como pode imaginar... [Riso]”*

O nascimento dos filhos, pode levar ao adiamento de objectivos profissionais, ou mesmo a impossibilidade de realizar alguns projectos profissionais. Neste caso, a profissional viu-se obrigada a deixar de leccionar em horário nocturno, uma vez que surgiu a dificuldade de conciliar o nascimento e crescimento do filho com as deslocações e tempo que este trabalho implicava: *“sei lá, por exemplo aqui no ISEP existem cursos em regime pós-laboral, eu desde que ele nasceu deixei de leccionar à noite...”* (P2.4)

Outras mulheres, evidenciam-se sentimentos de culpa, por durante anos, a vida profissional ter sido a primeira prioridade. A escolha desta mulher recaiu sobre um grande investimento na vida profissional, o que desencadeou sentimentos de culpa e algum sofrimento relativamente ao acompanhamento do crescimento dos seus filhos. Refere mesmo, que se fosse hoje talvez fizesse as coisas de outra forma e menciona que o próprio crescimento dos filhos, foi de certa forma afectado pelas suas escolhas:

*“ela disse, estou com uma curiosidade enorme, ela tinha 16 anos, de ver como é que será a mãe sem a tese [Riso] (...) E nessa altura a gente sacrifica tudo, não é? Se calhar agora era capaz de não o ter feito mas pronto (...) Ora bem, eu de facto, eu acho que os meus filhos sofreram um bocado com o... com a... com a minha vida profissional.”* (P2.2)

Ser mulher e ter uma vida profissional activa parece acarretar maiores dificuldades de conciliação, ainda que o apoio que o companheiro possa cuidar dos filhos ou assegurar tarefas domésticas. A maioria destas mulheres nem se refere a essa ajuda, talvez porque a mesma possa ter sido pouco significativa e porque foram elas, praticamente sozinhas, a ter que conciliar a sua vida familiar com a vida profissional, mesmo que lhes provoca-se sentimentos de culpa ou as impossibilita-se de investir na sua carreira.

### **Conflito Trabalho- Família**

O discurso da profissional que a seguir se apresenta, reflecte claramente uma situação em que a vida familiar foi afectada pelo desempenho da vida profissional, mais concretamente pelo facto de desenvolver o seu trabalho, somente junto de homens:

*P1.8 “(...)a minha primeira relação não funcionou por causa disso... eu na altura, namorava há muito tempo e o facto de ter entrado para a televisão foi um dos pontos finais na relação porque para ele era muito complicado o facto de trabalhar só com homens...”*

A exigência da profissão e o facto de ser mulher, levou a P1.12 a prejudicar a sua vida familiar e pessoal. Ainda, que refira que foi uma opção querer ser bem sucedida na sua profissão, parece estar latente um ténue sentimento de revolta por considerar que já não tem vida pessoal:

*P1.12 “Eu já não tenho vida (...) também...durante muito tempo foi uma decisão querer vingar na profissão e estando associada a grandes empreitadas nós não temos tempo para nada e sendo mulher muito mais difícil é... e acabei por não me preocupar muito com...”.*

No exemplo abaixo, estamos mais uma vez perante a dificuldade de conciliar a vida profissional com a vida familiar, sugerindo mesmo que os insucessos estão relacionados com a vida pessoal. Presencia-se também um conflito interno por, por um lado o marido não estar receptivo nem concordar com o seu envolvimento e dedicação à profissão e por outro lado, a importância que a própria atribui à vida profissional. Esta “pressão” colocada entre aquilo que a própria valoriza e a opinião diferente do companheiro parecem criar sentimentos de tensão e por isso considerar que a maior parte dos seus insucessos estarem relacionados com a vida pessoal:

*P2.1 “depois as coisas correram mal, ou seja, os insucessos estão mais relacionados com a vida pessoal, possivelmente para poder compatibilizar com a vida académica, uma vida profissional mais activa, possivelmente (...) para o meu marido era incompatível eu participar numa vida académica activa sozinha, sei lá...ir a conferências sozinha ou ir... ou ter reuniões fora ou...”.*

### **Desistir de objectivos profissionais**

De acordo com os resultados encontrados, verificamos que o facto de ser mulher pode facilmente implicar a desistência ou adiar objectivos a nível profissional. A participante, refere mesmo quando inquerida sobre já alguma vez ter desistido dos seus objectivos profissionais: *Já! (Entrevistadora- Por ser mulher?) – Sim! Já...”.*

A participante P2.4 refere ter desistido dos seus objectivos profissionais, concretamente da investigação, apesar de não ter querido abordar o assunto com maior profundidade *“Já... então da investigação [Riso]... foi um motivo que... eu ter prejudicado...”*

Por seu lado a participante P2.1, refere mesmo:



*“(...) tive à minha disposição ingressar logo na carreira para vir para Guimarães porque entretanto casei, deixei a carreira Universitária (...) Sim, sim... as consequências... só uma vez é que não fui a uma conferencia mesmo na véspera de ir por razões familiares e foi um dilema essas decisões foram difíceis...”*

Reparamos no seu discurso uma certa contradição, uma vez que a desistência de objectivos profissionais começa logo quando menciona que deixou a carreira universitária e por seu lado refere que na sua vida profissional só desistiu de ir a uma conferência.

### **Adiar objectivos pessoais**

Também se encontrou o adiamento de objectivos pessoais em prol da vida profissional, como é o caso de adiar a maternidade. Se por um lado, a participante refere adiar a tarefa da maternidade por razões profissionais, num momento seguinte a contradição no seu discurso é visível quando discorda que a sua vida pessoal foi ficando para trás devido à vida profissional:

*P1.3 “Não... é assim, gostava de ter... se me perguntasse se gostava de ter agora, gostava de ter agora por uma simples razão, eu não queria ser mãe velha, estou numa fase em que não penso já ter, se calhar daqui por 3 anos, 2, 3...(...)”*

*E – A sua vida pessoal de alguma forma foi ficando para trás com o seu percurso profissional ou não?*

*P1.3. Não... não teve nada a ver...”*

## **2. Pouca reflexão acerca do CFT**

Nas adolescentes e jovens adultas encontramos, na maior parte das vezes, um discurso claramente irreflectido face ao futuro, indo ao encontro do trabalho realizado por Saavedra e Taveira (2006), igualmente com adolescentes. As antecipações feitas sobre a dificuldade ou facilidade em conciliar a vida pessoal com a vida profissional, são o resultado de um discurso sonhador e idealizado, que se afigura irreflectido, pouco pensado e pouco realista. São exemplos o discurso da participante ES15:

*“(...) mas, vai ser complicado sim, nada é fácil mas se fosse fácil também não tinha a mesma piada”(...)mas quando chegar lá vou fazer de tudo para ter o máximo de tempo e conseguir conciliar as 2 coisas...”*

Ou o discurso da ES2: *“Há e não vou deixar de fazer as minhas coisas por causa de... há sempre uma solução para tudo na vida...acho...”*

*E – E tu achas que como Engenheira será fácil conciliares as duas vertentes, a pessoal e a profissional? ESec.20 – Acho que sim... com algum esforço, acho que sim...”*

*“E – Como é que tu te imaginas em termos profissionais e familiares lá para os 25 anos? ESec.17 – é complicado [Riso]”*

A ideia de que o conflito entre a vida profissional e a vida familiar, nas palavras das adolescentes, só acontece se existir uma dificuldade e má organização da gestão do tempo:

*ESec.17 “Eu acho que isso faz-se em parte do nosso esquema organizador do tempo livre que temos...não podemos dizer que há coisas que: Ah, não podemos fazer isto e podemos fazer aquilo! Acho que podemos fazer tudo desde que tenhamos tudo estipulado e organizado, não é...(...) vou trabalhar muito e vou-me esforçar muito para conseguir chegar lá... mas também acho que não vou descurar a parte familiar, embora aos 25 anos ache que ainda não vou ter assim uma parte familiar [Riso] para além dos meus pais, namorado, da minha mãe...”*

A ideia de que por vezes é necessário fazer opções não parece estar presente neste discurso. Mais se acrescenta, a adolescente desconhece completamente a possibilidade de conflito, pois considera que consegue trabalhar muito, sem descurar a família, ainda que esta, como a própria refere não será mais do que familiares próximos e namorado.

A mesma participante ESec.17, por seu lado, e noutra momento da entrevista apresenta uma maior reflexão e uma possível solução mais prática no sentido de conciliar a vida familiar com a vida profissional:

*“Não, abdicar de muita coisa também não digo porque daqui a pouco abdicamos de tudo e nem sequer vivemos... é um bocado isso...mas a fazer, por exemplo, fazer uns estudos com alguém e estar com amigos, estar com eles ou continuar a trabalhar mais um bocado, acho que sim... aí acho que qualquer pessoa fazia isso...”*

Estas incoerências do discurso parecem ser indicativas de alguma confusão e dificuldade em reflectir sobre este tema, talvez ainda sentido como longínquo.

### 3. Valorização da vida familiar

Os dados demonstram-nos que existe uma importância diferente atribuída aos papéis familiar e profissional. Algumas adolescentes e jovens adultas demonstram de forma clara a valorização da vida familiar e com ela a importância de casar e ter filhos. Com 30, 35 anos de idade imaginam-se com a vida familiar organizada. A ideia de felicidade, passa para elas, pela constituição de uma família:

*ES2 “Ai aos 35, 40 anos eu quero mesmo estar com os meus filhos, isso é mais importante...(...)“Manter... não quero... não faço da minha vida profissional o meu máximo! Não, quero mesmo o casamento e a família e aquilo que vou fazer dela... acho mesmo... mas quero, claro que para ser totalmente feliz a minha família está em primeiro lugar e eu tenho que conseguir fazer tudo para chegar ao máximo que eu conseguir... se não der azar, mas pelo menos tenho que lutar se não...”*

*“E – Tu dás muito valor à parte pessoal, familiar? ESec.17 – Dou porque eu sou filha única, principalmente!”;*

*Esec.20 “Eu espero já ter constituído família...”*

*ES2“40 Anos? Ai quero estar casada e quero ter filhos, gostava de ter no mínimo três... Não no mínimo dois no máximo três é melhor...(...)Mas gostava muito de ter filhos, nunca, nunca um só, acho que um só é um bocado chato...”*

*“E – Mas tu pensas, portanto, ter filhos? Falaste na questão dos filhos...ES9 – Sim, sim...”*

O desejo de ter filhos está também presente nesta jovem profissional. O desejo de ser mãe nova encontra-se aliado a um certo receio de ser “mãe velha”:

*“E- Pensa ter filhos ou filhas Sandra? P1.3 Penso (...) “Não... é assim, gostava de ter... se me perguntasse se gostava de ter agora, gostava de ter agora por uma simples razão, eu não queria ser mãe velha(...”*

### 4. Valorização da vida profissional

Por seu lado, encontramos uma serie de participantes que valorizam em primazia a sua vida profissional. Sonham e lutam por carreiras de sucesso e sem elas a sua realização pessoal não estaria completa:

*P1.12 “Com esse lado pessoal eu pus sempre de lado, agora já é uma coisa, pronto, já é Mecânico, já não ligo, já nem penso nisso...portanto, não há vida para ninguém [Riso]”*

Também nesta jovem adulta a importância dada à vida profissional em detrimento da vida pessoal se verifica:

*ES17 “[Silêncio] Não sei... porque eu acho que às vezes acho que aplico demais na minha actividade profissional e passo muitas horas no laboratório e muitas horas e pensar nisto e em termos pessoais tenho o fim-de-semana [Riso] (...) espero e sinceramente acho que sou ambiciosa e acho que vou dar se calhar mais importância a uma parte da carreira do que apenas à valorização pessoal, se calhar no que toca a casar-me e ter filhos não é uma prioridade para mim, vou sentir-me mais realizada se tiver uma carreira onde sinta que tenha sucesso do que nessa segunda parte do casar e ter filhos... exactamente talvez pelo facto do estigma que as pessoas têm que as mulheres; Ah, sentem-se realizadas se ficarem em casa com filhos e acho que eu vou ser exactamente ao contrário por causa disso, porque é o que as pessoas em geral nos dizem...”*

A ideia da mulher como responsável pela casa e pela família encontra-se presente no discurso desta jovem, ainda que de forma ténue. A tentativa de afirmação pela diferença, é saliente no seu discurso. Considera-se diferente por privilegiar a parte profissional, porque vai contra aquilo que segundo ela a maioria das mulheres valorizam. A mulher é mais uma vez, no discurso desta jovem, aproximada do seu papel tradicional e as obrigações correspondentes a esse papel, encontram-se mais uma vez presentes.

Há também quem tenha sentido a pressão de privilegiar primeiro a vida profissional:

*P2.2 “Nessa altura mais do que nunca a pressão de... de ter uma valorização profissional punha-se com muita agudeza, não é?”; P2.1 “Um conjunto de circunstâncias não é e... e eu não prescindia de facto da carreira...”*

### ***Desejo de estabilidade na vida profissional***

A importância de uma vida profissional estável e de “sacrifício inicial” em prol de regalias futuras é um aspecto presente nos discursos de algumas participantes:

*ES2 “É, é... quero chegar a uma altura que já tenha tudo feito da parte profissional e esteja só numa de estar a trabalhar...”*

A participante demonstra a importância que atribuiu à estabilidade na vida profissional. Para além disso, parece estar latente a ideia de “manter”, ou seja, no início batalhar muito para numa fase posterior ser possível estar mais “descansada”.

### ***Necessidade de auto - exploração***

O discurso da adolescente que de seguida apresentamos, demonstra uma necessidade de aprender e querer saber mais. O seu discurso demonstra a predisposição para enfrentar desafios e uma flexibilidade interessante em termos de raciocínio:

*“E – Portanto, prioritário mesmo é a tua parte profissional...”*

*ESec.14 – Sim!”(...)agora as escolhas de profissão é prioridade e portanto se tivesse que ser e se tivesse que ir conhecer coisas novas, conhecia era bom era só experiência, tentava não deixar as coisas que já tinha para trás mas se perdesse...paciência, vinham outras coisas novas...”*

### ***Imigrar***

A antecipação da valorização da vida profissional aliada ao querer saber sempre mais e a uma reflexão sobre a realidade do país, leva algumas adolescentes e jovens adultas a ponderar a hipótese da emigração:

*ES 15 “tenho que ter noção que vou ter que estar sempre disponível para aprender mais e se for preciso para sair do meu país e andar pelo mundo porque isto é como tudo, o desenvolvimento é muito bom mas nós temos que abrir asas e voar porque Portugal está muito desenvolvido ao nível das Engenharias mas já há muitos Engenheiros em Portugal e na Noruega (...) a minha família tem muitos emigrantes e eles já saíram de casa, não é, casa enquanto país, portanto, já estou mentalizada para isso há muitos anos e daí não me custar essa imagem, caso só dependa de mim própria, não é?”.*

A família assume-se como um exemplo de luta por uma vida melhor e esse exemplo reforça a hipótese colocada pela jovem de imigrar.

A imigração, é um assunto também já pensado por esta adolescente do Ensino Secundário:

*“E – é uma hipótese para ti? Portanto, o emigrares e tirares o curso... ou então até fazeres Erasmo ou qualquer coisa? ESec.14 – Eu dentro da... fora das Ciências*

*Farmacêuticas e da Biotecnologia também foi por Biologias, Investigações, também é uma das opções...”.*

O desejo de “não acomodação”, a flexibilidade e abertura face à mudança estão patentes no discurso da jovem que apresentamos de seguida. Parece-nos que existe, ainda que de forma ténue, uma grande vontade de vencer e de lutar pelos objectivos e essa mesma luta justifica meios como sair da sua zona de conforto e arriscar noutra país:

*ES15(...)*“tenho que estar disponível para, mesmo aos 35 anos, vender a casa, vender o carro, levar o cão e a árvore e ir para outro país qualquer [Riso] trabalhar...”(...) “se tiver que ir vou, há muita gente que está em Angola 3 meses e vem cá uma semana, se eu tiver que fazer isso, faço... custa mas...”.

## DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A vida familiar e a vida profissional, enquanto esferas primordiais na vida dos seres humanos, entram demasiadas vezes em conflito. Ser mulher, com todos os estereótipos e papéis sociais que ainda lhe estão inerentes, torna este conflito ainda mais evidente e limita ou impede mesmo, em muitos dos casos, determinadas escolhas vocacionais e posterior percurso profissional.

No grupo das adolescentes e das jovens adultas verifica-se uma certa irreflexão sobre estas duas esferas: ES15: “ (...)mas, vai ser complicado sim, nada é fácil mas se fosse fácil também não tinha a mesma piada”(...)mas quando chegar lá vou fazer de tudo para ter o máximo de tempo e conseguir conciliar as 2 coisas...”. Ou o discurso da ES2: “Há e não vou deixar de fazer as minhas coisas por causa de... há sempre uma solução para tudo na vida...acho... ”. Estamos convictas, de que esta irreflexão resulta de uma ausência de necessidade para lidar com a realidade de conciliar a vida pessoal com a vida profissional, pois para elas, estes dois aspectos não passam de uma projecção para o futuro. No entanto, e quando se aborda tópicos como maternidade, adolescentes e jovens adultas rapidamente mencionam as dificuldades que uma mulher pode sentir na sua vida profissional se for mãe e vantagem de se ser homem: ESec.20: “Também há aquela coisa, o patrão normalmente escolhe o homem porque a mulher pode engravidar e... acho que isso influencia muito”. A maternidade é vista, como um aspecto integrante da vida de uma mulher que a coloca em desigualdade perante o sexo masculino. É curioso perceber, que em nenhum momento é

feita uma referência à paternidade e muito menos ao facto desta poder um dia vir a interferir com a vida profissional do homem. Estes dados, são explicados por (Cooper & Lewis, 2000 cited in Oliveira, 2009) quando referem que os homens que assumem os estereótipos masculinos tradicionais, orientados para a liderança e poder, tendem a assumir que o tomar conta dos filhos pode trazer consequências negativas para a sua vida profissional. Mulheres que perseguem estereótipos femininos tradicionais sentem-se “culpadas” e “não confortáveis” se renunciarem o papel de mães e de cuidadoras.

A vida familiar e profissional, podem tornar-se incompatíveis, ou de muito difícil gestão, quando o companheiro fornece pouco apoio e não compreende as necessidades da mulher desenvolver uma vida profissionalmente activa. Estes desejos e necessidades divergentes, geram sentimentos de tensão que estão na origem dos conflitos (Greenhaus & Beutell, 1985).

Nestes dois exemplos de discurso, encontramos um aspecto em comum: um conflito entre relação conjugal e a vida profissional, no entanto verificamos que a esfera que saiu prejudicada em ambos os casos foi a familiar. Face a esta constatação, é curioso olhar para os dados obtidos num estudo elaborado por St-Onge e colaboradores (2002), o qual concluiu que os indivíduos consideravam mais grave o conflito trabalho-família do que o conflito família-trabalho, por isso tendem a diminuir as responsabilidades para a com a vida familiar ao invés de diminuir aquelas que tem para com o trabalho. Isto acontece, por perceberem consequências mais negativas se diminuírem as responsabilidades para com a o trabalho. Com recurso a esta explicação podemos entender o porquê das relações conjugais, terem neste caso saído afectadas.

Diante da tarefa da maternidade, as mulheres podem optar pelo seu adiamento: *P1.3 “Não... é assim, gostava de ter... se me perguntasse se gostava de ter agora, gostava se calhar daqui por 3 anos, 2, 3...(...).” Este aspecto vai de encontro ao referido por (Kulis et al., 2002), quando menciona que a mulher diante da tarefa da maternidade tem duas opções: adiar a mesma, ou assumir uma carreira profissional ao mesmo tempo que cuida e educa os filhos. As mulheres parecem sempre, ter que optar e como referem (Loureiro & Cardoso, 2008, p.228): “envoltas num dilema muitas vezes difícil de vencer”.*

As próprias mulheres participam na manutenção dos estereótipos que recaem sobre o seu género. Este aspecto é visível por exemplo, quando a estudante refere que a maternidade *“atrapalha um bocado”*. Mais, ela considera a maternidade como uma tarefa obrigatória na vida de uma mulher *“chega a uma altura em que tem que engravidar”*. Esta visão, muito baseada naquilo que tradicionalmente é aceite como adequado para uma mulher, favorece a continuidade de uma sociedade carregada de estereótipos e actos discriminatórios face ao género nos mais variados contextos, o que inevitavelmente

acarretará um sem número de dificuldades e conflitos à mulher, quer no seu contexto profissional como na sua vida pessoal e familiar.

A tarefa da maternidade e o posterior acompanhamento no crescimento dos filhos, é o aspecto mais visível nos diferentes discursos desta investigação. O reconhecimento das dificuldades de conciliar a vida profissional com a vida familiar, está patente no discurso de adolescentes, jovens adultas e profissionais. É óbvia a antecipação ou a vivência deste conflito por parte das diferentes participantes. O tipo de conflito mais visível, é definido na literatura por Netemeyer *et al.* (1996) como conflito trabalho-família, isto é, um conflito de papéis que existe quando o tempo e energia dispendidos no trabalho interferem com as responsabilidades e um bom desempenho para com o papel familiar.

Nos resultados obtidos, encontramos semelhanças com o que Cinamon e Rich (2002a), definem como perfil trabalho ou perfil família. Os temas encontrados, denominados, “Valorização da vida profissional” e “Valorização da vida familiar”, reflectem respectivamente o primeiro e segundo padrão referidos pelas autoras. Algumas participantes, mostram uma clara valorização da sua vida profissional, abdicando para tal de aspectos relacionados com a vida pessoal e familiar, como se pode verificar no discurso da participante P1.12: *“Com esse lado pessoal eu pus sempre de lado, agora já é uma coisa, pronto, já é Mecânico, já não ligo, já nem penso nisso...portanto, não há vida para ninguém [Riso]”*.

Outras atribuem uma maior importância à constituição de uma família, respectivamente: : ES2 *“Ai aos 35, 40 anos eu quero mesmo estar com os meus filhos, isso é mais importante...(...)“Manter... não quero... não faço da minha vida profissional o meu máximo!; ...”*; ES2 *“40 Anos? Ai quero estar casada e quero ter filhos, gostava de ter no mínimo três... Não no mínimo dois no máximo três é melhor...(...)Mas gostava muito de ter filhos, nunca, nunca um só, acho que um só é um bocado chato...”*. É curioso constatar que os discursos que se encontram no tema “valorização da vida familiar”, à excepção de um, dizem respeito a adolescentes ou jovens adultas, ou seja, a mulheres que ainda não ingressaram no mercado de trabalho. Neste sentido, o sonho de constituir família presente muitas vezes na adolescência ou no início da idade adulta, pode não se concretizar quando estas mesmas mulheres se defrontam com a realidade e com as exigências de se integrarem no mercado de trabalho competitivo característico das sociedades modernas.

Discursos como o da P1.12: *“Eu já não tenho vida (...)também...durante muito tempo foi uma decisão querer vingar na profissão e estando associada a grandes empreitadas nós não temos tempo para nada e sendo mulher muito mais difícil é... e acabei por não me preocupar muito com...”*, ilustram uma clara situação de conflito. Para além disso, a participante tenta desculpabilizar-se, referindo que foi uma opção não se dedicar à vida familiar. Na realidade observa-se um sentimento de culpa e uma escolha limitada pelo facto de ser mulher, pois como a própria reconhece *“sendo mulher muito mais difícil é...”*. Este



discurso vai de encontro ao que Netemeyer e colaboradores (1996) definem como conflito trabalho-família. No entanto este discurso, reflecte a valorização que as mulheres cada vez mais atribuem à sua independência financeira e à sua vida profissional (Cooper & Lewis, 2000 cited in Oliveira, 2009). E demonstra a realidade de que a maior parte das mulheres com uma vida profissional activa e preenchida raramente são casadas e tem filhos, devido à difícil conciliação destas duas esferas (Morrison & Van, 1991, Yamagata, 1999 cited in Loureiro & Cardoso, 2008).

## CONCLUSÃO

Ao longo de todo o trabalho, encontram-se diferentes formas de vivenciar, de lidar ou de antecipar a dificuldade na conciliação da vida familiar com a vida profissional.

Nos discursos das adolescentes, torna-se perceptível que a forma como antecipam conciliar a vida profissional com a vida familiar não está ainda consolidada, e observa-se um conjunto de opiniões pouco reflectidas que parecem estar na origem de quem ainda não vivenciou a realidade.

As escolhas vocacionais durante a adolescência, resultam de vários aspectos de ponderação e um deles pode ser a dificuldade ou facilidade com que antecipam a conciliação destas duas vertentes da sua vida. As escolhas vocacionais poderão também ser influenciadas pelas representações de género, o que as faz muitas vezes optar por percursos tradicionalmente associados ao sexo feminino, daí a subrepresentação das mulheres nas engenharias.

Os discursos das jovens adultas e das profissionais activas são marcados pela preocupação com a conciliação entre a vida familiar e a vida profissional. As dificuldades de conciliação são facilmente percebidas e alvo de reflexão principalmente pelas profissionais.

A questão da maternidade e do crescimento dos filhos, é aquela que é mais visível ao longo da descrição dos resultados. Neste sentido, também se percebe a dificuldade de se ser mulher (nos tramites tradicionalmente impostos) e construir uma carreira de sucesso. Esta preocupação acrescida sobre as questões relacionadas com os filhos, evidenciam o facto das mulheres ainda se aproximarem muito dos papéis de género socialmente adequados ao masculino e ao feminino. E, mesmo que algumas, tentem romper com esses estereótipos, rapidamente encontramos sentimentos de culpabilização e uma certa tensão gerada por não estarem a desempenhar os seus papéis “de acordo com aquilo que aprenderam e que no fundo valorizam”.

E neste sentido, será um desafio para todos nós, enquanto membros activos da sociedade, educar gerações vindouras para a igualdade de direitos entre homens e mulheres. Falar de igualdade é e continuará a ser um dos maiores desafios pelo mundo fora em prol da justiça social. Justiça essa, que a nosso ver, só se conseguirá com o trabalho atento e empenhado daqueles que tem como ambição educar e consciencializar crianças, adolescentes, pais, adultos, governos e instituições contra a discriminação e estereótipos de género e a favor da diversidade sócio-cultural. Como referem Loureiro e Cardoso (2008), a mudança implicará a mobilização de homens, governos e dos próprios empregadores.

A valorização do homem ocidental, branco e de classe média, urge ser reconstruída, só assim haverá lugar para a tal diversidade, a mesma que nos proporcionará uma sociedade mais justa e onde com certeza valerá a pena ser mulher!

Para futuras investigações e trabalhos a desenvolver sobre esta temática, parece-nos pertinente sugerir a elaboração de programas de intervenção. A um nível micro, a intervenção situar-se-ia junto de mulheres e homens adultos com a temática principal “educação para a igualdade de género”. No entanto, para que estes programas se apresentem adequados e pertinentes, é importante, informar e consciencializar a população alvo para questões como: “Os papéis sociais de género constroem-se desde a infância e vão-se consolidando ao longo da adolescência e idade adulta”; “Consciencialização para o papel que cada um de nós assume diante da sociedade e consequentes implicações que as nossas atitudes ou comportamentos possam ter na perpetuação das desigualdades entre homens e mulheres”; “Desconstruir crenças e mitos, baseados nas competências profissionais em função de supostas características da personalidade”; “Sensibilizar para a participação do homem nas tarefas domésticas e relacionadas com o tomar conta dos filhos”, entre um sem número de tópicos que poderiam ser importantíssimos abordar.

Estes programas, poderiam ser posteriormente adaptados para a população infantil e juvenil e integrar a educação para a cidadania nas escolas. Educamos as nossas crianças e jovens em tantos domínios diversos, todos eles sem excepção com a máxima importância, mas e a educação para a cidadania e igualdade, que lugar tem nas nossas escolas e nos contextos educativos?

É uma questão de resposta difícil, mas que pensamos ser pertinente. Pois são as crianças e jovens de hoje, os adultos de amanhã, os mesmos que irão ter uma vida profissional e uma vida familiar, os mesmos que se não forem educados continuarão a “sentir na pele” os conflitos e as dificuldades de conciliação, os mesmos que evitarão escolher determinada profissão por não a sentirem adequada ao seu género!

A um nível mais macro, sugeríamos o desenvolvimento de acções de sensibilização e informação junto das organizações (micro e macro) e de organismos do estado.

A conciliação do trabalho com a família é um dos mais importantes desafios que se colocam ao indivíduo, à gestão de recursos humanos e à sociedade.

O ser humano, deverá trabalhar no sentido de mudar mentalidades e constructos sociais que impliquem a discriminação das mulheres quer em contexto familiar, quer em contexto de trabalho. As próprias mulheres deverão baixar o seu nível de resistência à mudança de valores, pois só assim a mudança poderá ter lugar.

Coloca-se o desafio à gestão de recursos humanos, pela capacidade que deverá ter em proteger as mulheres no seu papel de mães e companheiras. As organizações, deverão também, fazer os devidos ajustes, para que as mulheres possam construir uma carreira e ocupar cargos de chefia, nos mesmos direitos de igualdade que os homens. Os reajustes devem ser feitos em função da promoção da diversidade e da não discriminação das mulheres.

Por fim, é importante mencionar algumas limitações inerentes à presente investigação. A primeira limitação que encontramos, e aquela que nos parece mais significativa, diz respeito à inserção num projecto que já se encontrava a decorrer, onde a selecção dos participantes já estava realizada, os instrumentos já tinham sido elaborados, as entrevistas realizadas e transcritas. Este aspecto, contribuiu para um menor envolvimento em todo o processo de investigação o que se traduziu em dificuldades acrescidas na elaboração da presente dissertação.

O facto do número de participantes ser reduzido e da investigação ser de carácter qualitativo impede a generalização dos dados para a população no geral. No nosso entender, este aspecto pode conter as suas limitações, mas não deve ser visto na sua totalidade como uma limitação, isto porque a investigação qualitativa apresenta outro tipo de vantagens, como uma análise flexiva e em profunda, com a possibilidade de interpretação e compreensão dos dados obtidos.

## REFERÊNCIAS

- Almeida, L. S., Vasconcelos, R., Machado, C., Soares, A. P., & Morais, N. (2002). Perfil escolar e sócio-demográfico dos candidatos ao Ensino Superior: O caso dos estudantes da Universidade do Minho. Em A. S. Pouzada, L. S. Almeida, & Vasconcelos, R. M. (Orgs.), *Contextos e dinâmicas da vida académica* (pp. 219-230). Guimarães: Universidade do Minho, Conselho Académico.
- Almeida, L., Guisande, A., Soares, A., & Saavedra, L. (2006). Acesso e sucesso no Ensino Superior em Portugal: questões de género, origem sócio-cultural e percurso académico dos alunos. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 19(3), 507-514.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood, NJ: Prentice-Hall.
- Beutell, J., & Wittig-Berman, U. (1999). Predictors of work-family conflict and satisfaction with family, job career and life. *Psychological Reports*, 85, 893-903.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using Thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3, 77-101.
- Cinamon, R., & Rich, Y. (2002a). Gender differences in the importance of work and family roles: implications for work-family conflict. *Sex Roles: A Journal of Research*, 47, 11-12, 531- 541.
- Cinamon, R. & Rich, Y. (2002). Profiles of attribution of importance to life roles and their implications for the work-family conflict. *Journal of Counseling Psychology*, 49, 212-220.
- Comissão para Cidadania e Igualdade de Género. (2007). *A igualdade de género em Portugal*. Lisboa: Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.
- CIDM (s/d). Conciliar é preciso. Lisboa: CDIM. Disponível em: [www.conciliar.net](http://www.conciliar.net).
- Davidson, J. & Cooper, L. (1992). *Shattering the glass ceiling-the woman manager*. London: Paul Chapman Publishing.
- Eccles, S. (2007). Where are all the women? Gender differences in participation in physical science and engineering. In S. J. Ceci & W. M. Williams (Eds.), *Why aren't more women in science?* (pp. 199-210). Washington DC: American Psychological Association.
- Fassinger, E., Scantlebury, K., & Richmond, G. (2004). Career, family and institutional variables in the work lives of academic women in the chemical sciences. *Journal of woman and minorities in science engineering*, 10, 297-316.
- Edwards, R., & Rothbard, P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *The academy of Management Review*, 25, 178-199.
- Etzkowitz, H., Kemelgor, C., Neuschatz, M., & Uzzi, B. (1992). "How Women React to and Cope with Chilly Environments: Barriers to Women in Academic Science and

- Engineering." in W. Pearson Jr. and I. Fetcher (eds.) *Who Will Do Science? Educating the Next Generation*, Johns Hopkins University Press, Baltimore, 1994.
- GPEARI (2009). *Diplomados no Ensino Superior: 2000 a 2001 e 2007 a 2008*. Gabinete de planeamento e estratégia, avaliação e relações internacionais. Disponível em: <http://www.gpeari.min-financas.pt/>.
- Greenhaus, H., & Beutell, J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Greenhaus, H., & Parasuraman, S. (1986). A work-nonwork interactive perspective of stress and its consequences. *Journal of Organizational Behaviour Management*, 8, 37-60.
- Greenhaus, H., & Powell, N. (2003). When work and family collide: deciding between competing role demands. *Organizational Behavior & Human Decision Processes*, 90, 291-303.
- Gottfredson, S. (1981). Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. *Journal of Counseling Psychology*, 28, 545-579.
- Oliveira, S. (2009). *Conflito Família- trabalho e o uso de práticas de suporte instrumental em empresas fabricantes de eletroelectronicos de Caxias do Sul*. Programa de Pós-Graduação em Administração – PPGA. Disponível em: [http://tede.uces.br/tde\\_arquivos/5/TDE-2009-10-27T132019Z311/Publico/Dissertacao%20Sarajane%20de%20Fatima%20L%20de%20Oliveira.pdf](http://tede.uces.br/tde_arquivos/5/TDE-2009-10-27T132019Z311/Publico/Dissertacao%20Sarajane%20de%20Fatima%20L%20de%20Oliveira.pdf).
- Kulis, S., Sicotte, D., & Collins, S. (2002). More than a pipeline problem: Labor Supply Constraints and Gender Stratification Across Academic Science Disciplines. *Research in Higher Education*, 43 (6), 657-691.
- Lindo, M., Cardoso, P., Rodrigues, M., & Wetzel, U. (2007). Vida Pessoal e Vida Profissional: Os Desafios de Equilíbrio para Mulheres Empreendedoras do Rio de Janeiro. *RAC – Eletrônica*, 1, 1-15.
- Leung, A., Conely, W., & Schell, J. (1994). The careers and educational aspirations of gifted high school students: a retrospective study. *Journal of Counseling and Development*, Alexandria, 72, 298-303.
- Loureiro, P., & Cardoso, C. (2008). O género e os estereótipos na gestão. *Revista de Estudos Politécnicos*, VI (10), 221-238.
- Kossek, E., & Ozeki, C. (1998). Work- family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior/human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83, 139-149.
- National Science Foundation. (1998). *Science and engineering indicators, 1998* (Publication NSB-98-1). Arlington, VA: National Science Foundation.
- Netemeyer, G., McMurrian, R., & Boles, S. (1996). Development and Validation of Work-

- Family Conflict and Family- Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410.
- Nogueira, M. (2006). Os discursos das mulheres em posições de poder. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 9 (2), 57-72.
- Noor, M. (2002). Work-family conflict, locus of control, and women's well-being: tests of alternative pathways. *The Journal of Social Psychology*, 142(5), 645-662.
- O'Neil, D., Hopkins, M., & Bilimoria D. (2008). Women's careers at the start of the 21st century: patterns and paradoxes. *Journal of Business Ethics*, 80, 727- 743.
- Paschoal, T., & Tamayo, A. (2005). Impacto dos Valores Laborais e da Interferência Família-Trabalho no Estresse Ocupacional. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 21, 173-180.
- Parasuraman, S., Yasmin, P., & Godshalk, M. (1996). Work and Family Variables, Entrepreneurial Career Success, and Psychological Well-Being. *Journal of Vocational Behavior*, 48, 275-300.
- Perry-Jenkins, M., Repetti, L., & Crouter, C. (2000). Work and family in the 1990s. *Journal of Marriage & the Family*, 62, 981-999.
- Pimentel, C., Leão, P., & Rodrigues, S. (2006). A mulher e sua carreira na Engenharia Industrial: estudo piloto. *Conocimiento, innovación y emprendedores: Camino al futuro*, 187-199.
- Pinto, A. (2003). As diferenças de género na percepção do conflito trabalho-família. *Comportamento Organizacional e Gestão*, 9(2), 195-212.
- Saavedra, L. (2004). Género, diversidade e conflito no desenvolvimento da carreira. In Maria do Céu Taveira (Org). *Desenvolvimento vocacional ao longo da vida: fundamentos, princípios e orientações* (pp.83-93). Porto: Almedina.
- Saavedra, L., & Taveira, M. C. (2007). Discursos de Adolescentes sobre a Vida Profissional e Familiar: Entre o Sonho e a Realidade. *Educação e Sociedade*, 28(101), 1375-1391.
- Saavedra, L., Taveira, M., & Silva, A. (2010). A subrepresentatividade das mulheres em áreas tipicamente masculinas: Factores explicativos e pistas para a intervenção. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 11 (1), 49-59.
- Schiebinger, L. (2001). O Feminismo mudou a ciência? EDUSC – Bauru, SP.
- Soares, T. (2001). Mulheres em Ciência e Tecnologia: Ascensão Limitada. *Quim.Nova*, 24 (2), 281-285.
- Souza, R., Griner, A., Brito, M., Rocca, V., & Silva, A. (2009). Conflito na relação trabalho e família de mulheres gerentes – o Caso do Banco do Brasil. *SEMEAD*, 12, 1-16.  
Disponível em:  
<http://www.ead.fea.usp.br/semead/12semead/resultado/trabalhosPDF/1033.pdf> ..
- Stiles, B. (1993). Quality control in qualitative research. *Clinical Psychology Review*, 13, 593-618.

St-Onge, S., Renaud, S., Guérin, G., & Caussignac, E. (2002). An assessment of the work-family conflict through a structural model. *Relations Industrielles - Industrial Relations*, 57(3), 491-516.

Super, E. (1976). *Career education and the meaning of work*. Washington, DC: Office of Education.

Tavares, S., Caetano, A., & Silva, S. (2007). “Não há bela sem senão”. A identificação organizacional, os comportamentos de dedicação ao trabalho e o conflito trabalho-família. *Psicologia*, 21(1), 133-149.

Vieira, C. M. C. (2006). *Educação familiar: Estratégias para a promoção da igualdade de género*. Lisboa: Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres.

Whitmarsh, L., Brown, D., Cooper, J., Hawkins-Rodgers, Y., & Wentworth, K. (2007). Choices and Challenges: a qualitative exploration of professional women's career patterns. *The Career Development Quarterly*, 55, 225-236.

Sites:

<http://webs.psi.uminho.pt/mect/index.html>