

UNIVERSIDADE DE LISBOA
FACULDADE DE PSICOLOGIA



**PERCEÇÃO DE BARREIRAS NA CARREIRA E
SATISFAÇÃO COM OS PAPÉIS DE VIDA
PROFISSIONAL, FAMILIAR E DE LAZER:
ESTUDO COM TRABALHADORES DA ÁREA DOS
RECURSOS HUMANOS COM FOCO EM MULHERES**

Micaela Alondra Celia Robas

**MESTRADO EM PSICOLOGIA DOS RECURSOS
HUMANOS, DO TRABALHO E DAS
ORGANIZAÇÕES**

2022

UNIVERSIDADE DE LISBOA
FACULDADE DE PSICOLOGIA



**PERCEÇÃO DE BARREIRAS NA CARREIRA E
SATISFAÇÃO COM OS PAPÉIS DE VIDA
PROFISSIONAL, FAMILIAR E DE LAZER:
ESTUDO COM TRABALHADORES DA ÁREA DOS
RECURSOS HUMANOS COM FOCO EM MULHERES**

Micaela Alondra Celia Robas

**Dissertação orientada pela Doutora Rosário Lima e coorientada pela
Professora Doutora Ana Sousa Ferreira**

**MESTRADO EM PSICOLOGIA DOS RECURSOS
HUMANOS, DO TRABALHO E DAS
ORGANIZAÇÕES**

2022

**“Quero para mim o espírito desta frase, transformada a forma para a casar com o
que sou: Viver não é necessário; o que é necessário é criar.”**

Fernando Pessoa

AGRADECIMENTOS

À Professora Rosário Lima, por ter tornado tudo isto possível. Uma orientadora extraordinária, sempre disponível e cuja vontade de acreditar em mim nunca esmoreceu, tendo-me dado forças para continuar inúmeras vezes. Sem o seu entusiasmo e paciência nada disto tinha sido possível.

À Professora Ana Sousa Ferreira, cuja perseverança foi fundamental, bem como a dedicação para que tudo ficasse claro. Mesmo nos momentos mais difíceis, nunca parou de me apoiar e tenho-lhe muito a agradecer.

Aos meus pais, por toda a força que me deram ao longo deste percurso, pela paciência nos momentos de desespero e pela partilha da alegria nas pequenas vitórias. Tenho-vos a agradecer não apenas o apoio durante estes anos, mas durante toda a vida, pois se cada dia estou mais perto de ser bem-sucedida, a vocês o devo. Obrigada por tudo.

Aos meus tios, por todo o apoio e palavras amigas, pela preocupação e força que sempre me transmitiram. O vosso incentivo foi um motor importante neste caminho.

Ao meu tio e ao meu avô, que embora não tenham chegado aos dias de hoje para se poder orgulhar da sobrinha/neta, torceram por mim toda a vida e sempre foram dois dos meus maiores apoios. Muito do que fiz foi a pensar em vocês e na falta que me fazem. Espero poder continuar a orgulhar-vos, mesmo agora que estão tão longe.

Ao Pedro. O meu porto de abrigo, a minha âncora, o meu maior fã. Sem ti, muito disto não seria possível. Muito mais que um namorado, estás do meu lado incondicionalmente, com palavras de incentivo e sem nunca parar de acreditar em mim. A tua paciência é ilimitada e obrigada por isso. És um ser humano incrível e ao lado do qual quero caminhar por muitos e longos anos.

Às minhas amigas da faculdade que hoje são muito mais que isso. O vosso incentivo e apoio foi fundamental em tantas alturas desta vida académica, e estarmos todas cada vez mais perto da vida adulta faz-me pensar nas bebés que éramos em 2016. No último ano tomámos caminhos diferentes, mas sempre com a promessa dos nossos reencontros para celebrar as pequenas vitórias da vida de cada uma. Gosto-vos muito.

À Salsa, por todo o apoio, ajuda e incentivo ao longo destes anos. As amizades que fiz aqui levo para a vida, tendo os 3 anos que passei convosco sido fundamentais para a pessoa que sou hoje. Mas não posso deixar de agradecer, de forma muito especial, à minha Neuza, esta pessoa fantástica que tive a sorte de se atravessar no meu caminho. Viste-me

crescer e tiveste uma palavra amiga em todos os momentos frustrantes destes anos. Obrigada por nunca teres desistido de mim e por toda a amizade e carinho.

À Cláudia, parte fundamental desta jornada. Já lá vão algumas etapas que ultrapassámos juntas, tendo esta, sem exceção, contado contigo em cada momento. A determinação e a força com que acreditas em mim nunca me deixaram desistir. És uma das minhas pessoas favoritas, cuja paciência e sentido de humor são peças-chave.

Aos meus colegas da Ray/Odgers, com um agradecimento muito especial à Inês, minha mentora e minha conselheira, voz da razão e apoio fundamental neste último ano.

Por fim, a todos os colegas e amigos que se cruzaram comigo nesta jornada, que agora chega ao fim, levo comigo o melhor de todos. Obrigada por todo o apoio.

ÍNDICE

RESUMO	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUÇÃO	1
II. ENQUADRAMENTO TEÓRICO	2
2.1. Modelos de Carreira.....	2
2.2. Percepção de Barreiras na Carreira.....	4
2.2.1. Barreiras na Carreira das Mulheres	6
2.3. Satisfação com os Papéis de Vida.....	10
2.4. A importância do Papel da Maternidade.....	13
III. MÉTODO	18
3.1. Participantes.....	18
3.2. Instrumentos.....	19
3.2.1. Inventário de Percepção de Barreiras na Carreira	19
3.2.2. Escala de Satisfação com os Papéis de Vida.....	20
3.3. Procedimento	21
IV. RESULTADOS	22
4.1. Índices de Precisão e Análise Descritiva	22
4.2. Análise das Hipóteses e Questões de Investigação.....	24
V. DISCUSSÃO	28
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	34
ANEXOS	50

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1. Índices de Precisão e resultados descritivos, para a amostra global, do Inventário de Perceção de Barreiras na Carreira, e das Escalas de Satisfação com os Papéis de Vida e da Satisfação com a Vida em Geral.	22
Quadro 2. Resultados do Teste de Igualdade de Valores Médios relativo ao Inventário de Perceção de Barreiras na Carreira por género.	24
Quadro 3. Resultados do Teste de Igualdade de Valores Médios relativo às Escalas de Satisfação com os Papéis de Vida e de Satisfação com a Vida em Geral por género.	25
Quadro 4. Resultados do Teste de Igualdade de Valores Médios relativos ao Inventário de Perceção de Barreiras na Carreira por mulheres com filhos e sem filhos.	25
Quadro 5. Resultados do Teste de Igualdade de Valores Médios relativo às Escalas de Satisfação com os Papéis de Vida e de Satisfação com a Vida em Geral por mulheres com filhos e sem filhos.	26
Quadro 6. Resultados do Teste de Igualdade de Valores Médios relativo ao Inventário de Perceção de Barreiras na Carreira por mulheres com filhos e sem filhos, tendo em conta o regime de trabalho.	26
Quadro 7. Resultados do Teste de Igualdade de Valores Médios relativo às Escalas de Satisfação com os Papéis de Vida e de Satisfação com a Vida em Geral por mulheres com filhos e sem filhos, tendo em conta o regime de trabalho.	27

RESUMO

A presente investigação tem como objetivo estudar a percepção de barreiras na carreira e a satisfação com os papéis de vida profissional, familiar e de lazer, numa amostra de trabalhadores da área dos recursos humanos com foco nas mulheres. Nesta sequência, aprofundou-se a análise das diferenças entre géneros, o impacto do papel da maternidade na carreira, e a influência do regime de trabalho. A amostra abrangeu um total de 151 participantes, que responderam ao Inventário de Perceção de Barreiras na Carreira – Revisto (Swanson et al., 1996; Lima & Reis, 2014), e à Escala de Satisfação com os Papéis de Vida (Janeiro & Lima, 2013), que incluiu 5 itens da Escala de Satisfação com a Vida (Diener et al., 1985; Janeiro & Lima; 2011). Os resultados revelaram diferenças significativas, e favoráveis às mulheres, relativamente à percepção de barreiras na carreira, o que já não se constatou quanto à satisfação com os papéis de vida. No que se refere ao papel da maternidade, com exceção das barreiras relativas ao estilo de vida, não se encontraram diferenças significativas quanto à percepção de barreiras na carreira entre mulheres com filhos e sem filhos. O mesmo se verificou em relação à satisfação com os papéis de vida, com exceção do papel familiar. Já no que se refere ao regime de trabalho presencial, as diferenças revelaram-se significativas, e favoráveis às mulheres com filhos, quer quanto à percepção de barreiras na carreira quer à satisfação com os papéis de vida profissional, familiar e de lazer. Por fim, são discutidos os resultados obtidos, apresentadas as limitações do presente estudo, e apontadas sugestões de investigação futuras.

Palavras-chave: *desenvolvimento de carreira; maternidade; percepção de barreiras na carreira; regime de trabalho; satisfação com o papel profissional, familiar e de lazer*

ABSTRACT

This research aims to study the perception of career barriers and satisfaction with work, family, and leisure roles, with a sample of human resource workers, focusing on women. As a result, the analysis of gender differences, the impact of the role of motherhood on career, and the influence of the work schedule were further explored. The sample covered a total of 151 participants, who responded to the Inventory of Perceived Career Barriers - Revised (Swanson et al., 1996; Lima & Reis, 2014), and the Life Roles Satisfaction Scale (Janeiro & Lima, 2013), which included 5 items from the Life Satisfaction Scale (Diener et al., 1985; Janeiro & Lima, 2011). The results showed significant differences in favor of women regarding the perception of career barriers, which was not found in relation to life role satisfaction. About the role of motherhood, apart from lifestyle barriers, no significant differences were found regarding the perception of career barriers between women with children and women without children. The same was true about satisfaction with life roles, except for the family role. Regarding to work model, and particularly on-site setting, the differences were significant, and favorable to women with children, both regarding the perception of career barriers and the satisfaction with professional, family and leisure roles. Finally, the results obtained are discussed, the limitations of this study are presented, and future research suggestions are pointed out.

Keywords: *career development; motherhood; perceived career barriers; satisfaction with work, family, and leisure roles; work model*

I. INTRODUÇÃO

Desde a segunda metade do século XX que o desenvolvimento se tornou cada vez mais acentuado, rápido e alucinante, emergindo o individualismo, a fluidez e a efemeridade das relações. Daqui advém o conceito de sociedade líquida de Bauman, que sugere uma mudança rápida de tudo o que conhecemos (Lee, 2005), uma incapacidade de manter a forma, tudo mudando antes de se ser capaz de consolidar. A modernidade sólida pode até ser considerada, nos dias de hoje, um “mito”, não devendo ser tomada por garantida (Lee, 2005), e a mudança possui um impacto significativo em todos os aspetos da vida humana, não sendo exceção o contexto do mundo do trabalho.

Na medida em que o papel de trabalhador tem cada vez mais impacto na vida dos indivíduos, sobretudo no que aos aspetos relacionados com o desenvolvimento pessoal e profissional diz respeito (Leong et al., 2014; Erford & Crockett, 2012), salientam-se as barreiras no processo de desenvolvimento da carreira, dada a sua forte influência no sucesso dos indivíduos, e da própria organização da qual fazem parte (Swanson & Woitke, 1997). De acordo com o aumento do número de mulheres no setor laboral (Pordata, 2022), importa, ainda, estudar se a maior perceção de barreiras na carreira por parte destas se relaciona, entre outros fatores, com o contexto em que as organizações atuam, tal como verificado em vários estudos (e.g., Rivera et al., 2007; Cochran et al., 2013; Reis, 2014). Por outro lado, a perceção destes obstáculos parece estar ligada à satisfação com os papéis de vida, que não apenas o de trabalhador, interferindo no desenvolvimento profissional e ao nível da conciliação entre os diferentes papéis, nomeadamente através de baixos níveis de satisfação com o desempenho dos mesmos.

A presente investigação tem, assim, como principal objetivo estudar a perceção de barreiras na carreira e a satisfação com os papéis de vida (profissional, familiar e de lazer) numa amostra de trabalhadores da área dos recursos humanos. A sua estrutura contempla um enquadramento teórico, e a respetiva formulação de hipóteses de investigação, a metodologia adotada e os resultados obtidos. Por fim, na discussão, é apresentada a análise dos resultados e uma reflexão sobre a investigação levada a cabo, nomeadamente através dos seus contributos quer do ponto de vista das possíveis implementações organizacionais para o indivíduo, a sua família e a organização onde trabalha, quer do ponto de vista da sugestão de futuras linhas de investigação com base nos conhecimentos adquiridos sobre a temática em estudo.

II. ENQUADRAMENTO TEÓRICO

2.1. Modelos de Carreira

De entre as muitas mudanças que têm ocorrido nos últimos anos, destacam-se as que se referem à natureza do trabalho, e à noção de carreira. O mundo do trabalho e a forma como as carreiras são encaradas foram, progressivamente, mudando, no sentido de conferir cada vez mais autonomia e proatividade ao indivíduo, passando este a ter responsabilidade quase total sobre a sua carreira (Sullivan & Baruch, 2009). Tal é diferente do que acontecia no passado, em que, de uma forma geral, as carreiras possuíam um ciclo previsível e estável, com pouca ou nenhuma interferência do indivíduo.

A par das alterações na natureza do trabalho é importante referir que os modelos de carreira mais tradicionais possuíam um grande foco nos trabalhadores do sexo masculino, devido ao reduzido número de mulheres que integravam o mercado de trabalho (Sullivan & Mainiero, 2008; Mainiero & Gibson, 2018). Com a progressiva modernização, e inclusão destas na vida social e profissional, houve necessidade de grandes ajustes não apenas nos modelos de carreira vigentes, mas também nas políticas de recursos humanos das empresas, de modo a poderem deixar de negligenciar as necessidades das mulheres que trabalhavam (Sullivan & Mainiero, 2008). Neste sentido, o surgimento de novas indústrias e novas formas de trabalho, bem como a crescente presença das mulheres no mercado de trabalho, contribuíram para que a previsibilidade de outrora fosse substituída pela flexibilidade e pela mudança, características agora exigidas para sobreviver num mundo altamente complexo e exigente (Arthur et al., 1999; Hirschi, 2018).

A noção de carreira, ao deixar de significar uma subida hierárquica dentro de uma organização, na qual o indivíduo se fixa e evolui (carreiras orientadas para a organização), passou a ser um processo mais complexo, de desenvolvimento e evolução, de experiências e aprendizagens, que se realizam, muito provavelmente, em várias organizações ao longo de toda a vida (Baruch & Peiperl, 2000). Nesta sequência, surgem modelos de carreira que preconizam oportunamente a emergência das novas carreiras nas últimas décadas: a Carreira Proteana (*Protean Career*) e a Carreira sem Fronteiras (*Boundaryless Career*) (Sullivan & Baruch, 2009).

A Carreira Proteana representa as mudanças no mercado de trabalho, que já nos anos 70 se faziam sentir, muito embora grande parte das suas características apenas tenham ganho representatividade a partir da década de 90 (Hall, 1976, 1996, 2002, 2004; Hall & Mirvis, 1998). Todavia, este tipo de carreira já antevia um desvio da atenção das organizações e um foco no indivíduo. A sua carreira passaria a ser caracterizada por uma

grande mutabilidade (e.g., novos desafios profissionais, mudanças de rumo na carreira) e uma elevada necessidade de adaptação, em função dos seus interesses e perspetivas, encontrando-se em constante busca pela realização pessoal (Hall & Mirvis, 1995). Assim, caracteriza-se essencialmente por competências como a versatilidade e a flexibilidade do próprio indivíduo, que tem responsabilidade sobre o percurso da sua carreira, apelando ao conceito de identidade e de competência, bem como à automotivação, para que o indivíduo se sinta capaz de tomar as rédeas do seu destino (Briscoe & Hall, 2006). Reconhecer a infinitude de oportunidades que a carreira proporciona ao longo da vida é uma mais-valia para a respetiva progressão por parte dos indivíduos.

Na década de 90 surge um novo conceito de carreira – Carreira sem fronteiras – da autoria de Arthur e Rousseau (1996), que se caracteriza pelo distanciamento daquilo que é a carreira tradicional numa só organização. Assim, a carreira não deve ser limitada a uma única organização, nem vivida de uma forma sequencial, mas sim transcender as fronteiras impostas, sejam elas físicas ou psicológicas, optando pela mobilidade, a vários níveis, e ajustando a capacidade de adaptação em função dos desafios emergentes (Briscoe & Hall, 2006; Hirschi, 2018; DeFillippi & Arthur, 1994).

Embora possuam as suas diferenças, ambos os modelos partilham um facto importante: as carreiras são cada vez mais encaradas com um grande grau de flexibilidade pessoal, e abertura para a mobilidade física e psicológica, entre e dentro das organizações, sendo as abordagens ao desenvolvimento de carreira muito orientadas para o *self* e para os valores (Hirschi, 2018). Tal implica que, cada vez mais, os indivíduos irão assumir a responsabilidade pela sua carreira, sendo flexíveis no que concerne a novos desafios, o que é uma realidade bastante adaptada ao mundo automatizado e digital dos dias de hoje. Todavia, é importante ter em consideração alguns outros fatores que podem ser fulcrais, e que, cada vez mais, passarão a caracterizar as carreiras dos indivíduos.

Assim, mais do que conceitos como a mobilidade ou a autodeterminação na carreira, tem sido cada vez mais comum a adoção de carreiras não-tradicionais, em que, em vez de se realizarem uma série de funções em várias empresas ao longo da vida, são realizados diferentes projetos para diferentes organizações ou várias tarefas em simultâneo para diferentes empregadores (Hirschi, 2018). Carreiras Híbridas ou o Modelo de Carreira do Caleidoscópio (*Kaleidoscope Career Model* – KCM) são dois bons exemplos em como modelos emergentes podem ser adaptados à realidade dos nossos dias, e ter em consideração as barreiras sentidas (Sullivan & Baruch, 2009).

A Carreira Híbrida pressupõe uma combinação de elementos da carreira tradicional e não-tradicional como, por exemplo, assumir diversos papéis enquanto se avança na hierarquia, mas também voltar atrás e avançar entre projetos, com diferentes níveis de controlo assumidos (Skilton & Bravo, 2008). O Modelo de Carreira do Caleidoscópio, modelo independente dos anteriormente referidos, reflete o resultado de cinco estudos conduzidos por Mainiero e Sullivan (2006), com mais de três mil profissionais americanos. Os autores pretendiam estudar os padrões de carreira dos indivíduos, de modo a compreender o Fenómeno “*Opt-Out*”, que refletia a tendência de mulheres, com formação e competências, não enveredarem por uma carreira executiva.

Recorrendo à alusão do caleidoscópio – instrumento ótico cuja função é criar diferentes efeitos visuais consoante a rotação do tubo (Priberam, 2022) –, o Modelo de Carreira do Caleidoscópio preconiza que os indivíduos mudam o padrão da sua carreira ao alterar vários aspetos da sua vida, o que resulta em novas relações e novos papéis de vida (Hirschi, 2018). Neste sentido, os autores consideraram existir uma onda de mudança no mundo do trabalho, que tem vindo a alterar consideravelmente os padrões de carreira tanto dos homens como das mulheres, que são cada vez mais inseparáveis de outros aspetos da vida de cada indivíduo (Mainiero & Sullivan, 2006). O modelo baseia-se na premissa de que as decisões de carreira são guiadas por parâmetros como o balanço, a autenticidade e o desafio, que se alteram ao longo da vida para criar diferentes padrões. Os três parâmetros mantêm-se constantemente presentes, mas a importância atribuída a cada um varia consoante a fase da vida em que o indivíduo se encontra (Mainiero & Sullivan, 2006; Sullivan & Mainiero, 2008).

2.2. Perceção de Barreiras na Carreira

Na sequência da referência ao Modelo de Carreira do Caleidoscópio salienta-se o facto das barreiras na carreira se terem revelado particularmente relevantes para a compreensão do desenvolvimento de carreira dos indivíduos (e.g., Swanson et al, 1996; Albert & Luzzo, 1999; Shinnar, 2007; Piña-Watson et al., 2014; Orser et al., 2012), e agindo como um fator que influencia a tomada de decisão na carreira.

Destaca-se a Teoria Sociocognitiva (Modelo SCCT; Lent et al., 1994), que surge com o principal objetivo de integrar o que várias teorias conceptualizavam, e agrupar princípios e construtos semelhantes, de modo a construir uma melhor perceção do que são os aspetos inerentes ao desenvolvimento de carreira. Enfatiza-se a forma como os indivíduos investem no processo de desenvolvimento de carreira, tendo em consideração

fatores externos que encorajam ou limitam essa mesma agência. Tendo em consideração a forma como variáveis internas (definição de objetivos, expectativas acerca dos resultados, e autoeficácia – mecanismos sociocognitivos) se relacionam com as variáveis externas (meio envolvente, fatores contextuais e experiências de vida) é possível compreender qual a sua influência nas decisões ligadas à carreira, no desenvolvimento e no próprio desempenho (Lent et al., 1994).

No âmbito do Modelo SCCT, o efeito particular que os fatores contextuais possuem nas escolhas de carreira dos indivíduos depende, muitas vezes, da sua própria leitura e respostas a esses fatores (Brown & Lent, 1996). Assim, é dada relevância aos fatores contextuais, cuja importância tem sido fundamental para a compreensão do desenvolvimento de carreira dos indivíduos e, mais especificamente, das mulheres e minorias raciais/étnicas. Estes fatores prendem-se com os desafios e os obstáculos (e.g., barreiras percebidas) que caracterizam o desenvolvimento de carreira, levando à formação de escolhas e interesses ligados à carreira (Lent et al., 1994; Lindley, 2005; Albert & Luzzo, 1999). Neste contexto, as barreiras percebidas parecem inibir a tradução dos interesses em objetivos escolhidos e objetivos em ações, podendo manifestar-se mesmo quando estão presentes altos níveis de autoeficácia, expectativas de resultados e interesses que são congruentes com essas expectativas (Brown & Lent, 1996). Outro aspeto a ter em consideração é que nem sempre os indivíduos podem tomar decisões de carreira sob condições ótimas, pois fatores económicos, educativos ou familiares podem interferir no processo, bem como outros, ligados à discriminação de género, por exemplo (Albert & Luzzo, 1999).

Também o Modelo de Carreira do Caleidoscópio se debruça sobre estes aspetos, uma vez que um dos seus propósitos passa pela tentativa de compreender os padrões de carreira das mulheres. Isto deve-se ao facto de parecerem existir diferenças significativas relativamente aos homens ao nível das vivências profissionais: por exemplo, no que diz respeito aos obstáculos que as mulheres enfrentam devido a diferenças de género (e.g., Konrad et al., 2000), nomeadamente em termos de discriminação sexual ou assédio, mais comum em mulheres do que nos homens (e.g., Das, 2009); das diferenças salariais que se continuam a fazer sentir [mesmo em profissões predominantemente ocupadas pelo género feminino (e.g., Eva et al, 2021)]; ou ainda da ausência de mulheres nos *boards*, que tem sido lentamente colmatada pela adoção da lei das quotas (Fernandes, 2020). Para além destes fatores, as mulheres continuam a ser as que mais ativamente desempenham o papel de cuidadora, seja dos filhos ou de familiares mais velhos, e assumem as

responsabilidades domésticas (Garcia, 2012; Kroska, 2003). Evidencia-se, assim, a importância do estudo sobre as barreiras na carreira, e a forma como afetam a percepção de desenvolvimento de carreira das mulheres.

Têm vindo a ser conduzidas investigações que pretendem compreender melhor a percepção de barreiras na carreira e as suas diferenças entre o género feminino e masculino (e.g., Reis, 2014; Cochran et al., 2013), verificando-se que os resultados apontam, tendencialmente, para uma maior percepção de barreiras na carreira por parte das mulheres (Cardoso & Marques, 2008). No entanto, conduzir essas investigações em empresas ou meios onde os trabalhadores são predominantemente homens (e.g., indústria) pode ser um dos fatores que leva à obtenção desses resultados (Germain et al., 2012), já que carreiras como as ligadas às Ciências, Tecnologias, Engenharias e Matemáticas, por exemplo, são muitas vezes associadas à percepção de maiores barreiras na carreira por parte das mulheres (e.g., Van Veelen et al., 2019; O’Connell & McKinnon, 2021). Assim, considerou-se interessante investigar essas mesmas percepções num setor mais frequentemente dominado por mulheres, como é o caso dos serviços e, mais especificamente, da área dos Recursos Humanos (Pordata, 2022), que evidencia apresentar elevados índices de satisfação no trabalho (Huang, 2016). Tal já foi previamente feito em áreas como a enfermagem (McIntosh et al., 2012), ou através de abordagens comparativas entre profissões tipicamente dominadas por homens e por mulheres (Lindley, 2005), sendo que os resultados apontaram no mesmo sentido, encontrando-se barreiras essencialmente ligadas à progressão na carreira que, mesmo neste tipo de contextos, se verificam, embora de uma forma menos significativa. Assim, e com base nos dados referidos, formula-se a primeira hipótese de investigação:

H1: As mulheres percecionam mais barreiras na carreira do que os homens.

2.2.1. Barreiras na Carreira das Mulheres

Na verdade, o conceito de barreiras na carreira surgiu, inicialmente, associado aos fatores únicos na carreira psicológica das mulheres (Swanson & Woitke, 1997). Desta forma, pretendiam-se como explicativas do *gap* existente entre as capacidades das mulheres e as suas conquistas, ou da inibição existente nas aspirações de carreira destas (e.g., Farmer, 1976; Fitzgerald & Crites, 1980). Alguns investigadores sugeriram que as mulheres tendiam a evitar carreiras tradicionalmente adotadas pelos homens, uma vez que consideravam que teriam dificuldade em conjugar as mesmas com as suas responsabilidades ligadas à família (e.g., Fassinger, 1990; Nauta et al., 1998; Luzzo,

1999; O'Brien et al., 2000). Neste sentido, vários autores têm vindo a identificar barreiras próprias do género feminino, entre as quais: discriminação sexual, estereótipos, conflito de papéis, poucas competências profissionais, duração da gravidez, *glass ceiling* (teto de vidro), equilíbrio vida-trabalho e desigualdade na remuneração (O'Leary, 1974; Swanson & Tokar, 1991; McWhirter, 1997; Domenico & Jones, 2006; Coogan & Chen, 2007; Eagly & Carli, 2007; Michailidis et al., 2012; Subramaniam et al., 2013)

As barreiras na carreira das mulheres podem ser explicadas por três modelos: o Modelo Sociopsicológico, que pressupõe que as barreiras nas carreiras das mulheres estão ligadas aos estereótipos relacionados com o género e o papel tradicional da mulher; o Modelo Sistémico, no qual a responsabilidade recai sobre as políticas e práticas organizacionais; e o Modelo do Capital Humano, em que a falta de comprometimento e a menor habilitação face ao trabalho por parte das mulheres resultam em barreiras para a sua carreira. Independentemente do modelo, as barreiras são um fator indiscutivelmente presente no desenvolvimento de carreira das mulheres (Choi & Pack, 2014).

Em suma, estas barreiras, segundo Schuchman (2019) podem estar relacionadas com três fatores: Perceção Social, Acomodação e Parentalidade Visível, e Afastamento do Trabalho e Double Standard. O primeiro pressupõe que as mulheres, quando optam por ter filhos, são vistas como menos comprometidas com a sua carreira, bem como menos competentes e menos confiáveis do que no passado. Por outro lado, apesar da força de trabalho ser dominada por mulheres que trabalham maioritariamente a tempo inteiro, mesmo tendo filhos (Pordata, 2022), continua a existir discriminação, durante a gravidez ou após esta, não havendo adaptação face às suas necessidades, e continuando sem se normalizar a parentalidade visível – Acomodação e Parentalidade Visível. Por fim, o Afastamento do Trabalho e Double Standard diz respeito ao facto de ser esperado que as mães sejam as principais a tomar conta dos filhos, enquanto os homens, por não serem vistos como cuidadores principais, conseguem dividir adequadamente o seu tempo pelos diversos papéis que desempenham. Em consequência disso, as motivações das mães face à carreira são comumente questionadas, fazendo-as sentir-se como uma “inconveniência para as empresas”, uma vez que é assumido que ter filhos não só as afastará da sua carreira, como irá impactar a sua produtividade (Schuchman, 2019).

Nos estudos conduzidos por Barsh e Yee (2011, 2012) e Barsh et al. (2012), as barreiras ao desenvolvimento da carreira das mulheres foram reunidas em quatro grupos principais: mentalidade organizacional, mentalidade individual, obstáculos estruturais e estilo de vida.

A mentalidade organizacional diz respeito aos comportamentos habituais dos colaboradores, enquadrados na organização de que fazem parte. De acordo com Reis (2014), algumas das barreiras a considerar nesta dimensão são: a renitência dos homens em fornecer *feedback* honesto, uma vez que o género feminino continua a ser encarado como mais frágil; a premissa de semelhança, que diz respeito à promoção de homens por parte de outros homens, em comparação com o que acontece com o género feminino, o que perpetua o domínio do género masculino em cargos de gestão; o modelo de gestão masculino, que se relaciona com a capacidade “inata” dos homens para liderar, pela constante disponibilidade e compromisso face à organização; ou ainda o modelo avaliativo, que está ligado ao facto de as mulheres, em situações de progressão de carreira, serem mais frequentemente avaliadas considerando o seu desempenho, em comparação com o que acontece com os homens, em que é tido em conta o seu potencial (O’Leary, 1974; Hofstede, 1989; Coogan & Chen, 2007; Washington, 2010; Barsh & Lee, 2011, 2012; Michailidis et al., 2012; Subramaniam et al., 2013; Choi & Park, 2014).

A mentalidade individual diz respeito às barreiras impostas pelas próprias mulheres, maioritariamente, consequência das expectativas colocadas pela sociedade, que se relacionam com as crenças relativas aos comportamentos esperados (O’Leary, 1974; Gimeno & Rocabert, 1998; Michailidis et al., 2012; Swanson et al., 1996; Reis, 2014). Neste sentido, Barsh e Lee (2011, 2012) identificaram barreiras como decréscimo da vontade em progredir na carreira à medida que vão envelhecendo, menor grau de satisfação com o cargo exercido, maior probabilidade de rejeitarem movimentações na carreira, e ainda o autoconceito e o compromisso para com objetivos pouco ambiciosos. Também as relações estabelecidas com outras mulheres podem ser vistas como barreira da mentalidade individual, pela postura defensiva adotada, ao invés dos comportamentos de entreatajuda, mais frequentemente visíveis nos homens (Jones & Palmer, 2011).

Nos obstáculos estruturais estão englobados aspetos como a ausência de *networking* informal (Hunt et al., 2009) e mentores/modelos a seguir (Coogan & Chen, 2007). O primeiro elemento prende-se com aspetos ligados às obrigações das mulheres fora do contexto de trabalho, nomeadamente no seio familiar, o que retira tempo e capacidade de estabelecer relações no contexto profissional (Wang, 2009); a falta de mentores/modelos a seguir relaciona-se com a menor predominância de mulheres em quadros mais altos da organização, e com o facto dos mentores do género feminino possuírem menor influência e poder devido à concentração de mulheres em segmentos mais baixos da organização (O’Leary, 1974; Lyness & Thompson, 2000; Barsh & Lee, 2011). Por outro lado, no caso

de mentores do gênero masculino, nem sempre essa relação é bem-vista (Washington, 2010), o que diminui a capacidade de dar resposta a este aspeto fundamental para o desenvolvimento da carreira. Por fim, aspetos como a discriminação face às mulheres em relação às práticas salariais e de recrutamento, oportunidades de desenvolvimento e assédio sexual, representam também barreiras estruturais (Swanson, 2003; Washington, 2010; Ineson et al. 2013; Sharma et al., 2021). Assim, incluem-se nos obstáculos estruturais os fatores Discriminação Sexual e Racial e Dificuldades de Socialização/*Networking* encontrados por Swanson et al. (1996), e estudados por Reis (2014).

Por fim, as barreiras associadas ao estilo de vida, identificadas pelos fatores Desaprovação por Pessoas Significativas e Conflito Trabalho-Família (Swanson et al., 1996; Reis, 2014), dizem respeito à dualidade de papéis normalmente desempenhados pelas mulheres: carreira e vida familiar (Coogan & Chen, 2007; Washington, 2010; Barsh & Lee, 2011, 2012; Cerrato & Cifre, 2018). Neste sentido, face aos percursos profissionais cada vez mais exigentes enfrentados pelas mulheres, com as respetivas barreiras já apresentadas anteriormente, acresce a sua presença ainda predominante no que diz respeito às obrigações familiares (Garcia, 2012). Consequentemente, na tentativa de equilibrar todas as obrigações subjacentes, o esforço acaba por se repercutir na carreira das mulheres, levando a um maior número de interrupções no trabalho (normalmente por assistência a familiares) (CITE, 2014), e a uma menor disponibilidade para o desenvolvimento dos interesses relativamente às aspirações de carreira (Coogan & Chen, 2007). Esta indisponibilidade tem também consequências ao nível das oportunidades de desenvolvimento de carreira, como é o exemplo da progressão para altos cargos de gestão ou da mobilidade para outros países (Lyness & Thompson, 2000).

De acordo com Reis (2014), a abordagem de Swanson et al. (1996) sobre as barreiras ao desenvolvimento de carreira das mulheres contempla o agrupamento de barreiras em cinco fatores (Mentalidade Individual, Discriminação Sexual e Racial, Desaprovação por Pessoas Significativas, Dificuldades de Socialização/*Networking*, Conflito Trabalho-Família), também estes encontrados por Reis (2014), e correspondendo à integração das escalas previamente definidas pelas autoras do instrumento de medida em causa: Career Barriers Inventory – Revised (Swanson et al., 1996). Esta abordagem exclui as barreiras relativas à mentalidade organizacional, por não terem sido encontradas evidências de que este construto seja medido pela escala referida.

Com base na pesquisa efetuada, e tendo em conta o estudo de Reis (2014), no qual se traduziu e adaptou o instrumento de medida utilizado, na presente investigação, para

avaliar a percepção de barreiras na carreira, postulam-se as seguintes hipóteses de investigação:

H1a: As mulheres percebem mais barreiras de mentalidade individual do que os homens.

H1b: As mulheres percebem mais barreiras estruturais do que os homens.

H1b1: As mulheres percebem mais barreiras relativas à Discriminação Sexual do que os homens.

H1b2: As mulheres percebem mais barreiras relativas às Dificuldades de Socialização/*Networking* do que os homens.

H1c: As mulheres percebem mais barreiras associadas ao estilo de vida do que os homens.

H1c1: As mulheres percebem mais barreiras de Desaprovação por Pessoas Significativas do que os homens.

H1c2: As mulheres percebem mais barreiras de Conflito Trabalho-Família do que os homens.

2.3. Satisfação com os Papéis de Vida

Atualmente é cada vez mais valorizado o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal, sendo considerada a multiplicidade de papéis uma forma de bem-estar e satisfação (Lima & Janeiro, 2012). Assim, além da atividade profissional, o equilíbrio entre esta e as restantes atividades conduz ao *work-life balance* (Lockwood, 2003), com consequências relevantes na satisfação com os papéis de vida dos indivíduos (Greenhaus et al., 2003). É comum, e até esperado, que, no mundo atual, os indivíduos possuam diversos tipos de papéis (e.g., filho/a, aluno/a, cidadão/cidadã, trabalhador/a, esposo/a, pai/mãe), alguns dos quais vão alterando as suas características comportamentais, em função da idade, sendo que as expectativas em relação aos mesmos se alteram na mesma medida. O conceito de “papéis” deve ser compreendido em termos de expectativas e de *performance*, ambos os elementos ligados ao próprio indivíduo e aos outros, e tal como a idade do indivíduo muda a percepção acerca dos papéis, também os papéis se alteram em função de fatores contextuais (e.g., mudança de emprego) (Super, 1980).

Os papéis que fazem parte da vida de um indivíduo podem dividir-se, essencialmente, em três: o profissional, o familiar e o de lazer. No que concerne o papel profissional, este é um dos mais estudados, uma vez que é parte fundamental da vida do indivíduo e, ao contrário do que acontecia no passado, acaba por constituir um fenómeno social, não

representando apenas uma fonte fundamental de recompensas financeiras, mas também uma oportunidade para o indivíduo se sentir realizado, através dos objetivos, desafios, desenvolvimento e mudanças pelas quais passa (Baruch, 2004). Assim, o seu significado foi-se alterando, sendo, cada vez mais, considerado por autores como Baruch (2004), como uma fonte de identidade, criatividade e mestria. O papel familiar diz respeito a atividades como cuidar dos filhos ou outros familiares, fazer as compras, cozinhar, cuidar da casa, entre outras, implicando, geralmente, uma partilha das mesmas entre os vários membros da família, como pais e filhos, irmãos e marido e mulher (Evangelista, 2017). O papel de lazer implica atividades que vão ao encontro daquelas que são as necessidades do indivíduo, sejam elas físicas, práticas, sociais, intelectuais ou artísticas (Evangelista, 2017; Nunes & Hutz, 2014). Na verdade, o lazer possui funções ligadas ao descanso, diversão, recreação e entretenimento e, ainda, ao desenvolvimento (Dumazedier, 2000), sendo-lhe atribuída cada vez maior importância, na medida em que o bem-estar individual tem sido uma temática progressivamente abordada e encorajada (Lima et al., 2014; Kuykendall, 2018).

A conjugação de vários papéis em simultâneo conduz à saliência de papéis que, na prática, significa a importância que o indivíduo atribui a cada papel (Super, 1980, 1990; Nevill & Super, 1986), e à satisfação com os papéis de vida. Esta encontra-se interligada à saliência entre papéis, na medida em que, quanto mais saliente for o papel para o indivíduo, maior será a tendência para este lhe dedicar mais tempo e envolver-se ativamente do ponto de vista emocional (Stryker & Serper, 1994; Lima & Gaspar, 2021). Assim, uma maior satisfação num determinado papel conduz, muitas vezes, a um melhor desempenho relativamente ao mesmo (e.g., Riyanto et al., 2021). Por conseguinte, e de acordo com a Teoria do *Spillover*, o indivíduo tem a capacidade de transferir o seu estado emocional referente a um papel para os outros papéis que desempenha (Sirgy et al., 2020). Neste sentido, existindo emoções positivas associadas ao papel profissional, por exemplo, estas poderão ser transferidas para os restantes papéis, o que resulta num aumento da satisfação com os mesmos e, em consequência, com a vida em geral (Hasan et al., 2020). Desta forma, entender a natureza da saliência dos papéis parece fundamental para a compreensão do seu impacto na satisfação com os papéis de vida, e com a vida em geral.

De acordo com Stubbe et al. (2005, citados por Lima e Gaspar, 2021), os níveis de satisfação nos diferentes domínios da vida do indivíduo são aspetos fundamentais para compreender a sua satisfação com a vida em geral (Pavot & Diener, 2008; Lima & Janeiro, 2012). No entanto, embora possa ser um bom indicador do bem-estar subjetivo,

foi identificada como sendo um construto distinto, representando uma avaliação cognitiva e global da qualidade de vida como um todo (Pavot & Diener, 1993). Assim, embora alguns autores defendam que a satisfação com a vida está intimamente ligada à satisfação com os papéis de vida, tal pode ser prejudicado quando existem conflitos ou tensões entre papéis, variando também de acordo com os papéis que o indivíduo desempenha (Perrone & Civileto, 2004; Lima & Janeiro, 2012). Desta forma, é relevante avaliar a satisfação com os diferentes papéis de vida, que impacta a avaliação positiva da satisfação com a vida em geral e o bem-estar dos indivíduos (Lima & Gaspar, 2021).

Um outro fator igualmente importante no desenvolvimento de carreira quer dos homens quer das mulheres é, assim, a satisfação com os papéis de vida. Uma vez que o desempenho em simultâneo de vários papéis pode levar ao conflito entre papéis, destaca-se o facto de este sentimento ser tendencialmente mais elevado nas mulheres – muitas das responsabilidades familiares e domésticas ainda lhes são atribuídas (e.g., limpar a casa, fazer as refeições, cuidar dos filhos), não obstante as progressões existentes nos últimos anos face a esta temática, o que leva muitas vezes ao conflito com outros papéis, nomeadamente o do lazer e o profissional. De uma forma geral, a abordagem comparativa entre géneros tem sido comum na literatura, com especial ênfase nos papéis de trabalho e da família (e.g., Wiersma & Van den Berg, 1991; Ergeneli, et al., 2010; Bagger et al., 2008; Lopes, 2015; Martins, 2015), evidenciando-se esta disparidade nos níveis de satisfação com os papéis de vida, mas também na satisfação com a vida em geral. Como tal, continua a ser fundamental compreender estas diferenças, complementando o conhecimento também acerca de outros papéis, como o de lazer (Martins, 2015). Nesta sequência, formulam-se as seguintes hipóteses de investigação:

H2. Existem diferenças entre relativas à Satisfação com os Papéis de Vida de homens e mulheres.

H2a: Existem diferenças relativas ao nível da satisfação profissional de homens e mulheres.

H2b: Existem diferenças relativas ao nível de satisfação familiar de homens e mulheres.

H2c: Existem diferenças relativas ao nível da satisfação com o lazer de homens e mulheres.

H3: Existem diferenças relativas ao nível de satisfação com a vida em geral de homens e mulheres.

2.4. A importância do Papel da Maternidade

Atualmente, a par de todos os outros papéis de vida, e no que ao desenvolvimento de carreira das mulheres diz respeito, destaca-se a relevância do papel da maternidade. De uma forma geral, este parece exercer um peso fundamental na carreira das mulheres, já que estas tendem a assumir a maioria das responsabilidades inerentes ao recém-nascido (Lezhava, 2021). Muito embora a componente biológica e a necessidade da presença da mãe por parte do bebê sejam elementos explicativos desta ocorrência, a verdade é que o papel da mulher na sociedade continua a ser “erradamente” algo muito restringido às responsabilidades maternas, continuando a ser vista, após o nascimento do bebê, como elemento frágil, dependente e pouco capaz de assumir os restantes papéis que desempenhava antes (Garner, 2018). Assim, segundo Garner (2018), são vistas como, por exemplo, menos capazes de se dedicar à carreira, pelo menos com a mesma devoção que o faziam anteriormente. Para além disso, as próprias mulheres, provavelmente fruto das pressões da sociedade, tendem a sentir-se com menor capacidade de se dedicar a ambos os papéis, considerando ainda que, ao serem mães, o seu desenvolvimento de carreira ou já está devidamente solidificado, ou então poderá estagnar (Mattessich et al., 2017). Desta forma, numa realidade em que a emancipação feminina possui cada vez maior impacto, já que as mulheres têm estado cada vez mais presentes no mercado de trabalho, dividindo a sua presença de uma forma praticamente igualitária face aos homens (Pordata, 2022), o papel da maternidade tem vindo a ser adiado (e.g., Yopo Díaz, 2021), em função das barreiras sentidas pelas mulheres.

Assim, e tendo em conta a importância do papel da maternidade, considera-se pertinente o estudo comparativo entre mulheres com filhos e mulheres sem filhos tendo em conta as barreiras percecionadas e o nível de satisfação com os papéis de vida.

De acordo com a informação previamente apresentada podem ser identificadas várias barreiras exacerbadas no exercício da maternidade, sendo as mais óbvias, de acordo com a divisão feita anteriormente (Barsh & Yee, 2011, 2012; Barsh et al., 2012; Reis, 2014), as associadas aos obstáculos estruturais, principalmente em relação às Dificuldades de socialização/*networking*, que se agravam quando existem responsabilidades maternas (Hunt et al., 2009; Wang, 2009), e às barreiras associadas ao estilo de vida, com ligação principal ao Conflito trabalho-família (Michailidis et al., 2012). Todavia, também as barreiras associadas à mentalidade individual, que se relacionam com barreiras autoimpostas pelas mulheres, podem estar aqui incluídas, sendo que autores como Nowak et al. (2012), Mattessich et al. (2017) e Pyatigorskaya et al. (2017) procuraram, entre

outros, explorar o impacto da maternidade nas diversas fases de vida de profissionais de medicina. Estes estudos apontam para o facto de as mulheres tenderem a considerar que ter filhos irá prejudicá-las no desenvolvimento da sua carreira e, portanto, quando optam por fazê-lo, preferem que seja numa altura em que já possuem alguma segurança quanto à mesma. Algumas das razões apontadas para tal são exatamente pressões e expectativas da sociedade de que estas mulheres, ao ter filhos, serão encaradas como menos comprometidas com a carreira e terão de trabalhar o dobro para provar o contrário (Schuchman, 2019), sendo que as perceções dos demais acerca delas tendem a ser mais negativas (e.g., Correll et al., 2007). Se tal acontecer preferem que seja numa fase em que a sua carreira se encontra relativamente mais estável; todavia, muitas mulheres acabam por adiar indefinidamente esta decisão (O'Donoghue et al., 2011) ou optar por não ter filhos em prol da carreira (Iversen & Rosenfbluth, 2010) e, quando tal está bem-definido à partida, poderá verificar-se menor prevalência de barreiras de mentalidade individual. Nesta sequência, formulam-se as seguintes hipóteses de investigação:

H4: Existem diferenças relativas à perceção de barreiras na carreira das mulheres com filhos e das mulheres sem filhos.

H4a: Existem diferenças relativas à perceção de barreiras de mentalidade individual das mulheres com filhos e das mulheres sem filhos.

H4b: Existem diferenças relativas à perceção de barreiras estruturais das mulheres com filhos e das mulheres sem filhos.

H4b1: Existem diferenças relativas à perceção de barreiras relativas à discriminação sexual das mulheres com filhos e das mulheres sem filhos.

H4b2: Existem diferenças relativas à perceção de barreiras de mentalidade individual sobre dificuldades de socialização/*networking* das mulheres com filhos e das mulheres sem filhos.

H4c: Existem diferenças relativas à perceção de barreiras associadas ao estilo de vida das mulheres com filhos e das mulheres sem filhos.

H4c1: Existem diferenças relativas à perceção de sobre a desaprovação por pessoas significativas das mulheres com filhos e das mulheres sem filhos.

H4c2: Existem diferenças relativas à perceção de barreiras sobre o conflito trabalho-família das mulheres com filhos e das mulheres sem filhos.

De uma forma geral, as mulheres tendem a dar maior importância ao papel da família, assumindo maiores responsabilidades relacionadas com o mesmo, principalmente quando têm filhos (e.g., Powell & Greenhaus, 2010). Assim, no que diz respeito aos papéis

familiar e profissional, e como já foi referido, as mulheres tendem a enfrentar maiores desafios na sua conciliação, o que impacta, muitas vezes, o desenvolvimento da sua carreira (Buddhapriya, 2009; Cerrato & Cifre, 2018). Tal tende a ser exacerbado quando está presente o fator maternidade, que acentua o equilíbrio entre os papéis familiar e profissional, e afeta também o desempenho do papel de lazer (Kim & Hong, 2011).

Todavia, tal não implica necessariamente que as mulheres com filhos percecionem menor satisfação com a vida em geral ou com os papéis de vida, uma vez que existe um fator muito importante a ter em consideração, por oposição ao conflito trabalho-família: o enriquecimento trabalho-família. Este reflete a capacidade de um papel contribuir para o aumento da qualidade de vida no outro papel, tendo efeitos positivos no desempenho em ambos (Greenhaus & Powell, 2006). Neste sentido, se é verdade que o conflito trabalho-família pode ser um fator particularmente presente na vida das mães, principalmente as que têm poucos recursos para lidar com as exigências destes papéis (Fine-Davis et al., 2004), o contrário também se pode verificar. Alguns estudos (e.g., Kelley et al., 2020) indicam que, por exemplo, no que diz respeito ao bem-estar, que está relacionado com a satisfação com a vida, não foram encontradas diferenças entre mulheres com filhos e mulheres sem filhos, resultado que pode ser explicado pelo enriquecimento trabalho-família, particularmente saliente nas mulheres com filhos.

No entanto, é importante não esquecer que se, de uma forma geral, ter filhos representa uma experiência positiva na vida das mães, podendo contribuir, não só para uma maior satisfação com os papéis de vida, como com a vida em geral (Baetschmann et al., 2016), também é verdade que, nos dias que correm, o papel da mulher e consequente felicidade passaram a depender de muitos outros fatores, não sendo “basilar” a experiência da maternidade para que exista realização pessoal (Nandy, 2017). Como tal, é certo que existirão diferenças na perceção da satisfação das mulheres, dependendo da importância atribuída a cada papel e à fase de vida em que se encontram, postulando-se as seguintes hipóteses de investigação:

H5: Existem diferenças relativas à satisfação com os papéis de vida das mulheres com filhos e das mulheres sem filhos.

H5a: Existem diferenças quanto ao nível de satisfação profissional das mulheres com filhos e das mulheres sem filhos.

H5b: Existem diferenças quanto ao nível de satisfação familiar das mulheres com filhos e das mulheres sem filhos.

H5c: Existem diferenças quanto ao nível de satisfação com o lazer das mulheres com filhos e das mulheres sem filhos.

H6: Existem diferenças quanto ao nível de satisfação com a vida em geral das mulheres com filhos e das mulheres sem filhos.

Como referido, o nível de satisfação e bem-estar depende de muitos outros fatores que não apenas o papel de maternidade, destacando-se hoje em dia os que se relacionam com as mudanças no regime de trabalho (tema cada vez mais saliente no atual contexto pandémico). A flexibilidade no regime de trabalho é um tema que tem vindo a ser discutido na literatura e, muito embora exista pouco consenso, estudos referem que, numa cultura organizacional em que seja promovido o equilíbrio e se apele à separação entre os vários momentos da vida dos profissionais (nomeadamente, horas de trabalho e tempo alocado à família), um regime de trabalho híbrido ou remoto poderá reduzir o conflito trabalho-família, por existir maior disponibilidade para cada papel (e, conseqüentemente, maior satisfação associada aos mesmos) e flexibilidade na conciliação dos mesmos (Kelly et al., 2010; Morganson et al., 2010; Van der Lippe & Lippénye, 2020).

Desta forma, importa compreender o efeito desta nova realidade na perceção das barreiras nas carreiras, e na satisfação com os papéis de vida e com a vida em geral. Uma vez que a dificuldade na conciliação entre os vários papéis tende a ser particularmente elevada para as mulheres com filhos, pelas exigências que o papel da maternidade acarreta (Crompton & Lyonette, 2008; Cassona, 2021), uma maior disponibilidade para o mesmo poderá melhorar a perceção de satisfação, devido também a maior disponibilidade para outros papéis (Kim & Hong, 2011). Assim, espera-se que se verifiquem diferenças, sendo que não é claro, pela falta de literatura consensual, qual dos grupos poderá sentir maior satisfação. No que diz respeito às barreiras, os novos modelos de trabalho, e especialmente o regime remoto, poderão servir para as acentuar, uma vez que os trabalhadores podem ter maior dificuldade em compreender a pertinência do seu trabalho no contexto da equipa em que se inserem, ter maiores obstáculos na socialização, ou ainda sentir que têm um menor acesso aos objetivos organizacionais (Bartel et al., 2007; Gajendran & Harrison, 2007; Morganson et al., 2010). Porém, no que diz respeito a barreiras ligadas ao Conflito Trabalho-Família, por exemplo, estas poderão ser atenuadas pela existência de uma maior flexibilidade no regime de trabalho (Kelly et al., 2014; Schall, 2019), pelo que se espera que sejam encontradas diferenças, principalmente em

contextos específicos como o que aqui se pretende estudar – as mulheres com e sem filhos. São, assim, formuladas as seguintes hipóteses de investigação:

H7: Tendo em conta o regime de trabalho, existem diferenças relativamente à perceção de barreiras das mulheres com filhos e das mulheres sem filhos.

H7a: Tendo em conta o regime de trabalho, existem diferenças quanto à perceção de barreiras de mentalidade individual das mulheres com filhos e das mulheres sem filhos.

H7b: Tendo em conta o regime de trabalho, existem diferenças quanto à perceção de barreiras estruturais das mulheres com filhos e das mulheres sem filhos.

H7b1: Tendo em conta o regime de trabalho, existem diferenças quanto à discriminação sexual e racial das mulheres com filhos e das mulheres sem filhos.

H7b2: Tendo em conta o regime de trabalho, existem diferenças quanto às dificuldades de socialização/*networking* das mulheres com filhos e das mulheres sem filhos.

H7c: Tendo em conta o regime de trabalho, existem diferenças quanto à perceção de barreiras associadas ao estilo de vida das mulheres com filhos e das mulheres sem filhos.

H7c1: Tendo em conta o regime de trabalho, existem diferenças quanto à desaprovação por pessoas significativas das mulheres com filhos e das mulheres sem filhos.

H7c2: Tendo em conta o regime de trabalho, existem diferenças quanto ao conflito trabalho-família das mulheres com filhos e das mulheres sem filhos.

H8: Tendo em conta o regime de trabalho, existem diferenças quanto à satisfação com os papéis de vida das mulheres com filhos e das mulheres sem filhos.

H8a: Tendo em conta o regime de trabalho, existem diferenças quanto ao nível de satisfação profissional das mulheres com filhos e das mulheres sem filhos.

H8b: Tendo em conta o regime de trabalho, existem diferenças quanto ao nível de satisfação familiar das mulheres com filhos e das mulheres sem filhos.

H8c: Tendo em conta o regime de trabalho, existem diferenças quanto ao nível de satisfação com o lazer das mulheres com filhos e das mulheres sem filhos

H9: Tendo em conta o regime de trabalho, existem diferenças quanto à satisfação com a vida em geral das mulheres com filhos e das mulheres sem filhos.

III. MÉTODO

3.1. Participantes

O presente estudo abrangeu uma amostra de 151 trabalhadores da área dos recursos humanos (Anexo I), em Portugal, que desempenhavam diversas funções, desde estagiário até diretor de recursos humanos, em departamentos de recursos humanos de uma empresa ou de um contexto de consultoria.

Dos participantes, 74.2% são do género feminino e 25.8% do género masculino, com idades compreendidas entre os 22 e os 58 anos ($M=33.38$; $DP=8.68$). Relativamente ao género, foram colocadas algumas questões para avaliar o impacto que o mesmo poderia ter ao nível das oportunidades de carreira, em que 25.8% das respostas ($N=39$) indicaram que já teria tido impacto (destas respostas, 79.5% são mulheres, $N=31$) e 74.2% indicaram que não ($N=112$); e situações como a discriminação de género, em que 22.5% ($N=34$) indicaram que o seu género teria contribuído/estaria a contribuir para ser alvo de discriminação (sendo que 85.3% das respostas neste sentido foram dadas por mulheres, $N=29$) e 77.5% indicaram que não ($N=117$).

No que se refere à antiguidade na empresa em que se encontram, 80.8% dos participantes estão há menos de 5 anos na empresa atual, enquanto os restantes estão há 5 ou mais anos. Por outro lado, no que diz respeito ao tempo total no mercado de trabalho, 34.4% dos participantes trabalham há menos de 5 anos e, os restantes, há 5 ou mais anos.

Já em relação ao regime de trabalho em que se encontravam, 16.6% dos participantes ($N=25$) estavam em regime de trabalho presencial e 83.4% em regime de teletrabalho ou trabalho híbrido ($N=126$). Em relação a este tema, foram colocadas questões relativamente à visibilidade na empresa estando em regime de teletrabalho/trabalho híbrido, i.e., em que medida é que o afastamento do regime presencial levou a que as pessoas se sentissem excluídas das atividades normais do dia a dia de trabalho, sendo que 18.3% dos participantes indicaram que sim (destes, 77% são mulheres) e 81.7% indicaram que não. Relativamente aos que se encontravam em teletrabalho/trabalho híbrido, mas agora estão em regime presencial, os resultados são muito semelhantes.

No que diz respeito à maternidade/paternidade, 66.2% dos participantes ($N=100$) indicaram não ter filhos, sendo que os restantes ($N=51$) têm entre 1 e 3 filhos [66.7% são mulheres ($N=34$) e 33.3% são homens ($N=17$)]. As idades dos filhos estão compreendidas entre os 6 meses e os 31 anos ($M=10.39$; $DP=7.49$). Foram ainda considerados como mães/pais quem indicou que estaria à espera do primeiro filho, isto é, 9% dos participantes ($N=9$) (88.9% são mulheres, $N=8$) perfazendo um total de 60 participantes que vivenciam

o papel da maternidade/paternidade. Em relação a estes dados, foram feitas as seguintes questões: “A maternidade/paternidade afetou ou afeta as suas escolhas profissionais?”, em que 29.8% respondeu que sim (77.8% eram mulheres), 13.2% respondeu que não e os restantes referiram não se aplicar; “Já foi ou é alvo de algum tipo de discriminação, na sua carreira, por ter filhos (e.g., não ser considerado/a para uma promoção)?”, com 9.9% dos participantes a responder que sim, 28.5% que não e 61.6% referiu não se aplicar; e “Considera adiar os seus planos de maternidade/paternidade no caso de lhe ser proposta uma progressão/oportunidade de carreira?”, em que 29.2% referiu que sim (81.8% eram mulheres), 33.1% respondeu que não e 37.7% a quem não se aplica.

Por fim, ainda foram consideradas as habilitações literárias, em que 0.65% dos participantes concluiu o ensino secundário, 26.5% a licenciatura, 17.2% uma pós-graduação, 55% o mestrado e 0.65% um doutoramento.

3.2. Instrumentos

3.2.1. Inventário de Perceção de Barreiras na Carreira

A avaliação da perceção de barreiras na carreira foi realizada a partir do Inventário de Perceção de Barreiras na Carreira-Revisto (IPBC-R) (Anexo V), uma tradução e adaptação à população portuguesa do *Career Barriers Inventory – Revised* (CBI-R), da autoria de Swanson et al. (1996), realizada por Lima e Reis (2014).

O IPBC-R, como instrumento multidimensional, avalia um vasto universo de barreiras na carreira, e surge na sequência da necessidade de reconstrução do instrumento *Career Barriers Inventory* (CBI), devido a questões como o tempo demorado de aplicação, e a existência de escalas com itens dispensáveis à medição do construto em causa. Assim, atualmente, este instrumento exhibe índices de precisão que variam entre .64 e .86 ($M=0.77$). Ao nível dos treze fatores, as correlações também são significativas, isto é, entre .27 e .80 ($M=0.60$) (Swanson et al., 1996; McWhirter, 1997; Cardoso, 2009).

Com base no estudo que levou à tradução e adaptação do IPBC-R foi possível a conversão das treze escalas originais do CBI-R (e.g., discriminação sexual, conflito de papéis múltiplos) em cinco fatores. Foram excluídos os itens 10, 34 e 60, tendo resultado os cinco fatores finais, com as respetivas denominações: Mentalidade Individual (MI; 20 itens), Discriminação Sexual e Racial (DSR; 19 itens), Desaprovação por Pessoas Significativas (DPS; 12 itens), Dificuldades de Socialização/*Networking* (DSN; 7 itens), e Perceção de Barreiras na Carreira (PBC; 9 itens). De acordo com as afirmações presentes no Inventário, os participantes assinalam o grau em que cada barreira

dificultaria o desenvolvimento de carreira, numa escala tipo *Likert* de 1 (Não dificultaria de todo) a 7 (Dificultaria Totalmente). A consistência interna do IPBC-R revelou-se elevada, através de um Alfa de Cronbach de .97, com valores, nas subescalas, a variar entre .87 e .97, o que foi corroborado pela análise por exclusão de itens (Reis, 2014). Resultados semelhantes foram encontrados em estudos posteriores que utilizaram o mesmo instrumento de medida, mais especificamente valores de Alfa de Cronbach de .97 e .98 (respetivamente) para a escala principal e valores superiores .70 para as subescalas (Ferreira, 2015; Alexandre, 2015)

3.2.2. Escala de Satisfação com os Papéis de Vida

A Escala de Satisfação com os Papéis de Vida (ESPV, Anexo VI) desenvolvida e adaptada por Janeiro e Lima (2013, 2016), pretende avaliar a satisfação dos indivíduos face aos seus papéis de vida: profissional, familiar e de lazer, com 11 itens. Dada a complementaridade dos conceitos Satisfação com os Papéis de Vida e Satisfação com a Vida em Geral, a versão da ESPV, utilizada no presente estudo (Anexo II), inclui 5 itens traduzidos e adaptados por Janeiro e Lima (2011) do instrumento de medida de Diener et al. (1985) – Escala de Satisfação com a Vida em Geral (ESVG). Desta forma, as duas escalas englobam um total de 16 itens.

A ESPV foi desenvolvida de acordo com as ideias de Super (1980) acerca dos papéis desempenhados ao longo da vida e, ainda, tendo em consideração a visão de Savickas (2000) no que diz respeito aos papéis, definidos socialmente, que podem influenciar a vida dos indivíduos (Ortuño et al., 2016). Esta escala, inicialmente composta por 12 itens, foi utilizada em dois estudos, um com uma amostra de trabalhadores com idade superior a 35 anos (Janeiro & Lima, 2011) e outro com uma amostra de trabalhadores do setor farmacêutico (Janeiro et al., 2012) que, embora tivessem apresentado coeficientes de precisão bastante elevados (valores de Alfa de Cronbach de .78 e .83, respetivamente), revelaram a necessidade de reformular, e até eliminar, alguns itens por não terem obtido a saturação nos fatores desejados e de forma a obter a estrutura concetual proposta para o seu desenvolvimento (satisfação com os papéis profissional, familiar e de lazer) (Janeiro et al., 2012). Neste sentido, após estas alterações, a escala passa a possuir 11 itens e atinge o formato que continua a ser utilizado atualmente, apresentando, em estudos mais recentes, elevados índices de consistência interna, entre os .76 e .83 (Acto, 2017; Queirós, 2017; Rodrigues, 2019; Cardoso, 2021), o que é indicador da sua adequação na avaliação do nível de satisfação com os papéis de vida mencionados. Atualmente, esta escala avalia

os itens que a compõem através de uma escala de *Likert* de 5 pontos, de “Discordo Totalmente” a “Concordo Totalmente”, mais especificamente a satisfação com os papéis de vida profissional, em 4 itens, familiar, em 3 itens, e lazer, em 4 itens.

A ESVG foi elaborada e validada por Diener et al. (1985), com o objetivo de avaliar os julgamentos globais dos indivíduos sobre a satisfação com a vida em geral, sendo composta por 48 itens, cuja análise fatorial indicou o agrupamento em três fatores: Satisfação com a Vida em si, Efeito Positivo e Efeito Negativo. Uma vez que dez dos itens estavam bastante associados ao primeiro fator referido (acima de .60), e excluindo-se os redundantes, resultou na Escala de Satisfação com a Vida, composta por cinco itens, avaliados numa escala de *Likert* de 7 pontos (de “Totalmente em Desacordo” a “Totalmente de Acordo”). A precisão da Escala revela elevada consistência interna, de acordo com autores como Pavot e Diener (1993), que obtiveram valores de Alfa de Cronbach entre .79 e .89, bem como autores como Adler e Fagley (2005) e Steger et al. (2006), citados por Acto (2017), com valores de .87 e .86, respetivamente.

No caso do presente estudo foi utilizada a versão portuguesa da ESVG (Janeiro & Lima, 2011), composta também por cinco itens, mas avaliados numa escala *Likert* de 5 pontos (de “Discordo Totalmente” a “Concordo Totalmente”). A escala apresenta índices de elevada consistência interna, com o coeficiente de Alfa de Cronbach de .87 (Janeiro & Lima, 2011). Estudos recentes corroboram a precisão da Escala através de valores do Alfa de Cronbach que variam entre .84 e .88 (e.g., Rabaça, 2018; Loureiro, 2019; Aguiar, 2020; Alferes, 2020; Cardoso, 2021).

3.3. Procedimento

O presente estudo foi desenvolvido com recurso à solicitação de resposta por parte de trabalhadores da área dos recursos humanos, seja através de contacto via rede social *LinkedIn*, em que foi feito o pedido a profissionais identificados nesta área via mensagem direta, quer com recurso à rede de contactos da autora, dentro da empresa em que trabalha e junto a interlocutores de outras empresas.

O Formulário, composto por dois questionários e uma ficha de dados demográficos (e.g., idade, género, número de filhos; Anexo VII), que contemplou também algumas questões relativas a algumas das variáveis (e.g., maternidade/paternidade; regime de trabalho), foi desenvolvido na plataforma *Qualtrics*, tendo sido realizada a recolha de dados através do envio do respetivo *Link* aos participantes, explicando-se o âmbito da investigação. Desta forma, foi possível garantir a confidencialidade e anonimato dos

participantes, mas também a resposta voluntária destes. Esta plataforma permite ainda a exportação de dados para o programa de análise estatística (SPSS), facilitando a introdução e tratamento dos mesmos com vista à análise dos resultados da investigação.

O período de recolha das respostas ao Formulário realizou-se entre 1 de dezembro de 2021 e 28 de março de 2022, tendo sido contabilizadas um total de 151 respostas válidas.

IV. RESULTADOS

4.1. Índices de Precisão e Análise Descritiva

Para o estudo da precisão de cada um dos instrumentos utilizados neste estudo aplicou-se o coeficiente Alfa de Cronbach a cada escala e subescala do IPBC-R, e a cada subescala da ESPV. Para compreender a contribuição de cada item para a precisão de cada instrumento e das suas dimensões, analisaram-se, ainda, as correlações item-total, e o impacto da exclusão de cada item no Alfa de Cronbach da dimensão a que pertence.

O Quadro 1 apresenta, para a amostra global, as médias, os desvios-padrão e os índices de precisão da IPBC-R global e de cada uma das cinco barreiras identificadas no estudo de Reis (2014), da ESPV, de uma forma geral e relativamente a cada um dos papéis e, finalmente, da ESVG.

Quadro 1. Índices de Precisão e resultados descritivos, para a amostra global, do Inventário de Perceção de Barreiras na Carreira, e das Escalas de Satisfação com os Papéis de Vida e da Satisfação com a Vida em Geral.

Escalas e subescalas	Média	Desvio-Padrão	Nº Itens	Alfa de Cronbach
IPBC-R	4.69	1.21	67	.98
MI	4.90	1.20	20	.96
DSR	4.89	1.61	19	.97
DSN	4.74	1.28	12	.91
DPS	4.05	1.33	7	.87
CTF	4.58	1.24	9	.86
ESPV	3.98	0.55	11	.84
SP	3.72	0.80	4	.88
SF	4.29	0.71	3	.85
SL	4.02	0.74	4	.83
ESVG	3.67	0.63	5	.80

O coeficiente de precisão apresentou um valor de .98 para a IPBC-R, e uma amplitude entre .86 e .97 para as subescalas, um valor de .84 para a ESPV, e uma amplitude entre .83 e .88 para as subescalas, e de .80 para a ESVG. Pode-se, assim, afirmar que, por estes valores serem superiores a .70, os índices de consistência interna são adequados em

ambos os instrumentos de medida (Nunnally, 1978). Esta precisão foi, ainda, corroborada aquando da análise das correlações item-total e por exclusão de itens (*alfa if item deleted*), o que significa que todos os itens contribuem para a sua medida.

Foram ainda analisados a precisão e os resultados descritivos para a comparação por género (Anexo II) e entre mulheres com filhos e sem filhos (Anexo III). Analisando o Anexo II, de acordo com as médias apresentadas para o IPBC-R, é possível concluir que os participantes do sexo feminino tendem a percecionar mais barreiras na carreira do que os do sexo masculino, verificando-se a mesma tendência quanto às subescalas do inventário (MI, DSR, DSN, DPS e CTF). Relativamente à ESPV, as médias da escala revelam que as mulheres apresentam resultados mais baixos do que os homens, o que se verifica também na ESVG, pelo que as participantes do sexo feminino tendem a estar menos satisfeitas com os papéis de vida e com a vida em geral do que os do sexo masculino. Tal é confirmado por duas das três subescalas correspondentes (SP e SL), tendência que se inverte na SF.

Analisando o Anexo III, e de acordo com as médias apresentadas na IPBC-R, as mulheres com filhos apresentam resultados mais elevados, o que também se verifica nas subescalas, o que traduz a perceção de mais barreiras na carreira por parte desta subamostra. Já em relação às escalas da ESPV, as médias mostram que as mulheres com filhos apresentam resultados superiores, facto que se verifica também na ESVG. A mesma tendência é encontrada nas subescalas da SP e SF, mas não na SL, o que reflete que as participantes com filhos tendem a estar mais satisfeitas com os papéis de vida (à exceção do lazer) e com a vida em geral do que as mulheres sem filhos.

Por fim, o Anexo IV reflete os resultados descritivos relativamente à IPBC-R e à ESPV tendo em conta o regime de trabalho [presencial vs. misto (remoto ou híbrido)], na comparação entre mulheres com filhos e sem filhos. Assim, as médias da IPBC-R, e respetivas subescalas, permitem-nos constatar que as mulheres com filhos apresentam resultados mais elevados do que as mulheres sem filhos, tanto no regime presencial como no misto. A exceção observa-se apenas na dimensão MI, que mantém este padrão relativamente ao regime presencial, mas não em relação ao misto. Desta forma, depreende-se que as mães com filhos tendem a percecionar mais barreiras na carreira, independentemente do regime em que se encontram, muito embora no regime misto, geralmente, os resultados sejam mais baixos (menor perceção de barreiras). Já os resultados da escala global da ESPV indicam que as mulheres com filhos apresentam médias mais altas do que as mulheres sem filhos, em ambos os regimes. A mesma

tendência se verifica para ambos os regimes nas subescalas SP, SF e SL (apenas no regime presencial), bem como para a ESVG, o que traduz que as participantes com filhos tendem a estar mais satisfeitas com os papéis de vida profissional, familiar e de lazer (apenas no regime presencial), e com a vida em geral.

4.2. Análise das Hipóteses e Questões de Investigação

Para comparar os resultados médios obtidos nos diversos instrumentos por género ou por serem mulheres com ou sem filhos ou ainda, por serem mulheres com ou sem filhos tendo em conta o regime de trabalho, de acordo com cada uma das hipóteses de investigação, foi aplicado o Teste de Igualdade de Valores Médios para amostras independentes, recorrendo à distribuição *t-de student* com n_1+n_2-2 graus de liberdade, tendo-se previamente verificado as suas condições de aplicação (normalidade da distribuição da variável em estudo nas duas populações e homogeneidade de variâncias). Nalguns casos, a normalidade da variável em estudo foi assegurada pelo Teorema Limite Central¹. De acordo com as hipóteses de investigação formuladas foram realizados nalguns casos (até à hipótese H1c2) testes de significância unilaterais, e noutros (a partir da hipótese H2) testes de significância bilaterais (Quadros 3 a 7). Para avaliar a verdadeira dimensão do efeito foram determinados os valores da medida *d* de Cohen, particularmente relevantes quando os resultados obtidos se revelaram significativos.

Quadro 2. Resultados do Teste de Igualdade de Valores Médios relativo ao Inventário de Perceção de Barreiras na Carreira por género.

Escala	Feminino		Masculino		<i>t</i>	<i>p</i> *	<i>d</i>
	M	DP	M	DP			
IPBC-R	4.82	1.18	4.33	1.24	2.16	0.016**	0.407
MI	4.99	1.16	4.63	1.28	1.60	0.056	0.300
DSR	5.03	1.58	4.50	1.63	1.76	0.041**	0.327
DSN	4.90	1.21	4.28	1.38	2.65	0.005***	0.492
DPS	4.20	1.32	3.60	1.27	2.47	0.008***	0.459
CTF	4.78	1.16	3.98	1.27	3.62	<0.001***	0.673

* valor-p para o teste unilateral, ** $p < .05$, *** $p < .01$.

Nota: Efeito pequeno: $d \leq .20$, Efeito médio: $.20 < d \leq .50$, Efeito grande $.50 < d \leq 1.0$, Efeito muito grande: $d > 1.0$

¹ O Teorema Limite Central garante que a distribuição amostra das médias tem distribuição normal se a amostra em análise tiver grande dimensão ($n \geq 30$).

A análise do Quadro 2, relativo ao IPBC-R entre homens e mulheres, revela que a hipótese H1 é suportada, pois o teste-*t* mostra que as mulheres percebem significativamente mais barreiras na carreira do que os homens. Uma vez que esta hipótese diz respeito ao fator geral, procede-se seguidamente à análise das diversas barreiras, que permite concluir, com exceção da barreira MI, que todas as hipóteses deste segmento são corroboradas (DSR (H1b1), DSN (H1b2), DPS (H1c1) e CTF (H1c2)) e, de acordo com os valores obtidos para o *d* de Cohen, com efeitos médios a grandes.

Quadro 3. Resultados do Teste de Igualdade de Valores Médios relativo às Escalas de Satisfação com os Papéis de Vida e de Satisfação com a Vida em Geral por género.

Escala	Feminino		Masculino		t	p*	d
	M	DP	M	DP			
ESPV	3.96	0.59	4.05	0.41	-0.97	0.337	-0.151
SP	3.66	0.84	3.90	0.63	-1.91	0.059	-0.310
SF	4.33	0.70	4.17	0.75	1.21	0.229	0.224
SL	3.99	0.78	4.10	0.61	-0.75	0.457	-0.139
ESVG	3.66	0.68	3.70	0.49	-0.33	0.744	-0.052

* valor-p para o teste bilateral. Nota: Efeito pequeno: $d \leq .20$, efeito médio: $.20 < d \leq .50$, Efeito grande $.50 < d \leq 1.0$, Efeito muito grande: $d > 1.0$

A análise do Quadro 3 conduz à não confirmação das hipóteses H2 e H3, uma vez que não se verificou existirem diferenças significativas relativamente à ESPV e à ESVG entre géneros, embora ainda se registem efeitos médios nas subescalas SP e SF.

Quadro 4. Resultados do Teste de Igualdade de Valores Médios relativos ao Inventário de Perceção de Barreiras na Carreira por mulheres com filhos e sem filhos.

Escala	C/Filhos		S/Filhos		t	p*	d
	M	DP	M	DP			
IPBC-R	5.07	1.13	4.67	1.20	-1.71	0.090	-0.337
MI	5.06	1.22	4.94	1.13	-0.54	0.592	-0.105
DSR	5.36	1.34	4.82	1.69	-1.76	0.081	-0.344
DSN	5.09	1.20	4.79	1.20	-1.27	0.208	-0.247
DPS	4.58	1.24	3.98	1.33	-2.37	0.020**	-0.465
CTF	5.17	1.02	4.55	1.18	-2.80	0.006***	-0.548

* valor-p para o teste bilateral, ** $p < .05$, *** $p < .01$. Nota: Efeito pequeno: $d \leq .20$, efeito médio: $.20 < d \leq .50$, Efeito grande $.50 < d \leq 1.0$, Efeito muito grande: $d > 1.0$

A análise do Quadro 4 não permite corroborar H4, uma vez que não se observam diferenças significativas relativamente ao IPBC-R entre mulheres com e sem filhos. Ao

realizar-se a análise relativa às barreiras específicas, conclui-se que apenas as hipóteses relativas às barreiras DPS (H4c1) e CTF (H4c2) são corroboradas, com efeitos (de acordo com o *d* de Cohen) médio e grande, respetivamente.

Quadro 5. Resultados do Teste de Igualdade de Valores Médios relativo às Escalas de Satisfação com os Papéis de Vida e de Satisfação com a Vida em Geral por mulheres com filhos e sem filhos.

Escala	C/Filhos		S/Filhos		t	p*	d
	M	DP	M	DP			
ESPV	4.03	0.54	3.92	0.62	-0.96	0.339	-0.187
SP	3.72	0.77	3.62	0.88	-0.60	0.549	-0.117
SF	4.56	0.50	4.19	0.76	-3.14	0.002***	-0.553
SL	3.95	0.82	4.02	0.76	0.49	0.626	0.095
ESVG	3.90	0.59	3.53	0.69	-2.89	0.005***	-0.563

* valor-p para o teste bilateral, ** $p < .05$, *** $p < .01$. Nota: Efeito pequeno: $d \leq .20$, efeito médio: $.20 < d \leq .50$, Efeito grande $.50 < d \leq 1.0$, Efeito muito grande: $d > 1.0$

A análise do Quadro 5 não permite suportar a hipótese H5, uma vez que os dados não evidenciam a existência de diferenças significativas entre as mulheres com filhos e sem filhos relativamente à ESPV. Ao analisarem-se os três papéis específicos, revela-se a mesma tendência: apenas se corrobora H5b com um efeito grande (relativa à SF). Por fim, H6 é suportada, pois evidenciam-se diferenças significativas relativas à ESVG entre as mulheres com filhos e mulheres sem filhos, com um efeito grande.

Os Quadros 6 e 7 dizem respeito aos resultados que comparam mulheres com e sem filhos, relativamente ao IPBC-R e à ESPV, em função do Regime de Trabalho. Para testar estas hipóteses, dada a amostra do regime presencial ser muito reduzida ($n_1 = 12$ e $n_2 = 5$), foram analisados diversos critérios para averiguar a possível normalidade das variáveis em estudo². Todavia, é premente salientar que os resultados obtidos com esta amostra tão reduzida, devem ser interpretados com especial cuidado.

Quadro 6. Resultados do Teste de Igualdade de Valores Médios relativo ao Inventário de Perceção de Barreiras na Carreira por mulheres com filhos e sem filhos, tendo em conta o regime de trabalho.

Escala	C/Filhos		S/Filhos		t	p*	d
	M	DP	M	DP			
Regime Presencial							

² Os critérios usados foram: Coeficiente de Assimetria, Coeficiente de Curtose, Teste de ajustamento de Shapiro-s e as representações gráficas Q-Q Plots.

IPBC-R	5.48	0.64	4.26	1.77	-1.51	0.198	-1.152
MI	5.50	0.75	4.49	1.84	-1.19	0.294	-0.880
DSR	5.82	0.67	4.24	2.49	-1.40	0.231	-1.122
DSN	5.51	0.91	4.34	1.30	-2.14	0.050	-1.136
DPS	4.94	1.08	3.70	1.32	-2.03	0.061	-1.078
CTF	5.44	1.16	4.44	1.60	-1.35	0.240	-1.017

Escala Regime Misto	C/Filhos		S/Filhos		t	p*	d
	M	DP	M	DP			
IPBC-R	4.90	1.25	4.70	1.16	-0.72	0.473	-0.161
MI	4.89	1.33	4.98	1.08	0.33	0.740	0.073
DSR	5.18	1.50	4.87	1.63	-0.89	0.376	-0.196
DSN	4.91	1.27	4.82	1.20	-0.34	0.733	-0.075
DPS	4.44	1.29	4.00	1.34	-1.47	0.144	-0.329
CTF	5.06	1.13	4.56	1.16	-1.95	0.054	-0.438

* valor-p para o teste bilateral. Nota: Efeito pequeno: $d \leq .20$, efeito médio: $.20 < d \leq .50$, Efeito grande $.50 < d \leq 1.0$, Efeito muito grande: $d > 1.0$

De acordo com os resultados apresentados no Quadro 6, a hipótese H7 e as respectivas sub-hipóteses são refutadas no regime misto, onde não se verificam existir diferenças significativas, quer no fator geral do IPBC-R, quer nas barreiras específicas, destacando-se, mesmo assim, um efeito médio na barreira CTF entre as mulheres com filhos e sem filhos. Dada a reduzida dimensão das subamostras do regime presencial, deve dar-se particular atenção aos valores da medida d de Cohen. Assim, no que diz respeito a este mesmo segmento de hipóteses, no regime presencial, podemos concluir que é corroborado, quer relativamente ao fator geral do IPBC-R, quer às barreiras específicas, dados os efeitos grande ou muito grandes observados.

Quadro 7. Resultados do Teste de Igualdade de Valores Médios relativo às Escalas de Satisfação com os Papéis de Vida e de Satisfação com a Vida em Geral por mulheres com filhos e sem filhos, tendo em conta o regime de trabalho.

Regime Presencial / Escala	C/Filhos		S/Filhos		t	p*	d
	M	DP	M	DP			
ESPV	4.00	0.58	3.40	0.95	-1.63	0.125	-0.865
SP	3.67	0.77	3.15	0.96	-1.18	0.258	-0.625
SF	4.50	0.52	3.60	1.23	-2.17	0.046**	-1.156
SL	3.96	0.70	3.50	1.00	-1.09	0.293	-0.580
ESVG	3.87	0.65	2.96	0.46	-2.83	0.013**	-1.509

Regime Misto / Escala	C/Filhos		S/Filhos		t	p*	d
	M	DP	M	DP			

ESPV	4.05	0.53	3.96	0.58	-0.67	0.505	-0.148
SP	3.74	0.79	3.66	0.87	-0.45	0.654	-0.099
SF	4.59	0.49	4.24	0.71	-2.81	0.006***	-0.545
SL	3.94	0.88	4.06	0.74	0.69	0.490	0.153
ESVG	3.91	0.58	3.57	0.69	-2.33	0.022**	-0.514

* valor-p para o teste bilateral, ** $p < .05$, *** $p < .01$. Nota: Efeito pequeno: $d \leq .20$, efeito médio: $.20 < d \leq .50$, Efeito grande $.50 < d \leq 1.0$, Efeito muito grande: $d > 1.0$

No que concerne à ESPV e aos seus três papéis de vida, os resultados apresentados no Quadro 7 evidenciam que a hipótese H8 é suportada no que diz respeito ao regime presencial, em que dadas as reduzidas dimensões das subamostras, importa valorizar os efeitos, medidos pelo d de Cohen, que são grandes (ESPV global, SP e SL) ou muito grande (SF). Relativamente ao regime Misto, observam-se diferenças significativas e efeitos grandes em SF (H8b). E, por fim, também a ESVG é suportada (H9), em ambos os regimes, com um efeito muito grande (regime Presencial) ou grande (regime Misto).

V. DISCUSSÃO

Na medida em que foi possível estudar a percepção de barreiras na carreira e a satisfação com os papéis de vida profissional, familiar e de lazer numa amostra de trabalhadores da área dos Recursos Humanos, pode-se afirmar que os objetivos do presente estudo foram atingidos.

Os resultados obtidos indicam que as mulheres percecionam mais barreiras na carreira do que os homens, mesmo em ambientes mais frequentemente dominados por mulheres (Lindley, 2005; McIntosh et al., 2012), como é o caso da área dos Recursos Humanos (Huang, 2016; Pordata, 2022), o que é corroborado por vários estudos (e.g., Luzzo & Hutcheson, 1996; Cardoso & Marques, 2008; Cochran, 2013). Destaca-se a exceção do resultado relativo à barreira Mentalidade Individual, que diz respeito às barreiras impostas pelas próprias mulheres, em função das expectativas por parte da sociedade (O’Leary, 1974; Gimeno & Rocabert, 1998; Michailidis et al., 2012; Reis, 2014), o que pode traduzir o facto de esta realidade poder estar a mudar, principalmente através de políticas organizacionais que visam promover a igualdade de género (e.g., Coe, 2019).

No que à satisfação com os papéis de vida e com a vida em geral diz respeito, e de acordo com vários estudos (e.g., Wiersma & Van den Berg, 1991; Ergeneli, et al., 2010; Bagger et al., 2008; Lopes, 2015; Martins, 2015), foi postulado existirem diferenças entre homens e mulheres. De facto, no presente estudo, verificou-se uma tendência para a

existência dessas diferenças, nomeadamente no sentido de uma maior satisfação por parte dos indivíduos do género masculino, mas sem que esta tendência se revele significativa em nenhum dos papéis de vida ou na satisfação com a vida em geral. Tal está de acordo com o facto de se considerarem os níveis de satisfação nos diversos contextos da vida do indivíduo como sendo fundamentais para melhor compreender a sua satisfação com a vida em geral (Stubbe et al., 2005, citados por Lima e Gaspar, 2021; Pavot & Diener, 2008; Lima & Gaspar, 2012). Dada a dimensão da amostra e, sobretudo, a especificidade da mesma – setor dos Recursos Humanos – poderá ser interessante prosseguir a investigação, e apostar numa dimensão mais representativa e com os diferentes tipos de funções presentes neste setor, de forma a conseguir um contexto mais ajustado à articulação entre papéis e, assim, verificar se estas diferenças se mantêm ténues ou, se pelo contrário, se acentuam.

De referir, ainda, a clara tendência para os participantes, de ambos os géneros, responderem negativamente às questões sobre terem sentido que o género tinha tido impacto na carreira, e que o mesmo já teria contribuído para serem alvo de discriminação. Efetivamente, e de uma forma mais geral, o mundo encontra-se a mudar, havendo cada vez mais temas como a igualdade de direitos ao nível profissional na agenda das empresas, de modo a combater a discriminação, que tem vindo a apresentar alguns progressos (Hentze & Tyus, 2021). Por outro lado, autores como Edwirts et al. (2001), ao procurarem compreender quais seriam as estratégias a adotar para diminuir a tensão sentida pelas mulheres no desempenho dos papéis de vida, encontraram o sentido de autoeficácia como sendo um forte fator, uma vez que a confiança parece ter efeitos substanciais na redução da perceção de conflitos entre o trabalho e a família, por exemplo, levando à perceção de uma maior satisfação.

O presente estudo procurou também compreender qual o impacto do papel da maternidade na carreira, tendo-se verificado a tendência para uma maior perceção de barreiras por parte das mulheres com filhos, o que vai ao encontro de vários estudos (Hunt et al., 2009; Michailidis et al., 2012; Mattesich et al., 2017). Não obstante, neste caso, essa tendência não se revelou significativa. Por outro lado, os resultados relativos à satisfação com os papéis de vida, embora demonstrem a tendência para uma maior satisfação por parte das mulheres com filhos, esta só se revela significativa para o papel familiar e para a satisfação com a vida em geral.

Na verdade, a análise das respostas às questões que visavam compreender alguns dos desafios inerentes à maternidade, inspiradas no estudo de Pyatigorskayaa et al. (2017),

vai no mesmo sentido. Isto é, demonstra uma tendência para as participantes responderem negativamente (ou “não se aplica”) a questões sobre se a maternidade já terá afetado as escolhas profissionais, se já terá existido discriminação por terem filhos ou relativamente a adiar os planos de maternidade ao existir uma proposta de progressão ou oportunidade na carreira.

Estes resultados, relativos ao impacto do papel da maternidade, podem ser explicados por fatores como a perceção de livre-arbítrio: Stephens e Levine (2011) sugerem que ambientes organizacionais que proporcionam às mulheres a possibilidade de escolha (em relação aos seus horários, organização do trabalho, ou outros) conduzem a uma maior crença ao nível da igualdade de oportunidades. Por outro lado, novamente a área em causa pode ser uma forte razão para que as mulheres com filhos não percecionem de forma mais saliente as barreiras do que as mulheres sem filhos: ambientes dominados por homens e modelos de trabalho hegemónicos não apoiam a maternidade, devido à sua natureza organizacional hierarquizada, expectativas acerca do desempenho e pouca flexibilidade nas práticas de trabalho (Rosa, 2022; Paksi et al., 2022); no entanto, quando o contexto organizacional tem características que proporcionam suporte (e.g., políticas de horários reduzido, flexibilidade na licença de maternidade, benefícios associados aos filhos) – que normalmente se verificam em áreas maioritariamente dominadas por mulheres –, a tendência poderá inverter-se (e.g., Fuller & Hirsh, 2019; Sudhindra, 2020).

Todavia, há uma exceção, nomeadamente em relação às barreiras associadas ao estilo de vida, continuando a verificar-se uma diferença significativa que posiciona as mulheres com filhos como as que mais sofrem pela dualidade de papéis que desempenham: carreira e vida familiar. Estes resultados estão de acordo com a indicação que existe um maior conflito trabalho-família em mulheres com filhos pelas exigências relativas às obrigações familiares, que tendem a criar dificuldades ao nível do desempenho profissional e progressão na carreira (Garcia, 2012; Dizaho et al., 2016, Cerrato & Cifre, 2018).

Assim, a maternidade é vista como um desafio, mas também como sendo um papel satisfatório e recompensador (Ghodsee, 2015), o que se verifica pelo facto de a satisfação relativa à família ser o único papel que apresenta diferenças significativas favoráveis às mulheres com filhos. O papel de mãe, acima de todos os outros, revela-se uma das principais fontes de *stress* em mulheres, mas que parece ser atenuado quando está presente o sentimento de competência (Edwyrns et al., 2001). Por outro lado, também o enriquecimento trabalho-família poderá ser apontado como fator explicativo – um papel poderá contribuir para o aumento da qualidade de vida no outro papel, com efeitos

positivos no desempenho em ambos (Greenhaus & Powell, 2006) –, explicando também os resultados encontrados para a satisfação com a vida em geral (Kelley et al., 2020). Finalmente, importa apontar as mudanças que têm vindo a ocorrer no que ao papel da mulher diz respeito, deixando de ser basilar a experiência da maternidade para a sua felicidade, e podendo coexistir vários outros fatores para a realização pessoal (Nandy, 2017).

Foi, ainda, estudado o regime de trabalho relativamente à maternidade, em que se verificaram diferenças significativas no que se refere à perceção das barreiras na carreira, mas apenas no regime presencial. Os valores mais elevados em ambas as subamostras (comparativamente ao regime misto), mas especialmente nas mulheres com filhos, indicam uma maior perceção de barreiras. No regime misto estas diferenças tendem a esbater-se e, muito embora nas mulheres com filhos os valores se mantenham superiores, estas diferenças não se mostram significativas. Tal vai ao encontro dos resultados das questões exploratórias colocadas, tendo a maioria dos participantes indicado que a adoção de um regime não-presencial não os terá feito sentir-se excluídos das atividades normais do dia a dia de trabalho. Desta forma, não obstante alguns estudos (Bartel et al., 2007; Gajendran & Harrison, 2007; Morganson et al., 2010; IIRH, 2021) revelem que os novos modelos de trabalho poderão vir a acentuar a perceção de barreiras, pela maior dificuldade em socializar e em compreender a importância do trabalho no contexto da equipa, e pelo menor acesso a objetivos organizacionais, tal parece não mostrar-se significativo neste estudo, possivelmente pela maior flexibilidade e capacidade de conciliação das diversas obrigações que o regime misto pressupõe (Kelly et al., 2014; Schall; 2019), esbatendo as diferenças entre as duas subamostras. Desta forma, mais estudos e com amostras mais sólidas devem ser realizados para melhor compreender estas diferenças, e o seu impacto na perceção de barreiras na carreira nos diversos grupos, à medida que os novos modelos de trabalho se vão estabelecendo.

Já em relação ao impacto do regime de trabalho, no que à satisfação com os papéis de vida diz respeito, os resultados revelam-se, de uma forma geral, superiores no regime misto para ambas as subamostras e, mais especificamente, para as mulheres com filhos, em ambos os regimes, indicando maior satisfação. Todavia, estas diferenças revelam-se significativas principalmente no regime presencial sendo que, no caso do regime misto, apenas o papel familiar e a satisfação com a vida em geral mostram este padrão. Globalmente, este resultado é consistente com a literatura, que nos indica que, numa cultura organizacional em que a promoção do equilíbrio entre os diferentes papéis é

eficaz, um regime mais flexível poderá efetivamente reduzir o conflito entre papéis, e ajudar na conciliação dos mesmos (e.g., Kelly et al., 2010; Morganson et al., 2010; Van der Lippe & Lippénye, 2020), o que poderá atenuar as eventuais diferenças sentidas entre os dois grupos, e que não se verifica no regime presencial. De facto, estes resultados reforçam a importância das políticas organizacionais que visem o bem-estar de todos. À semelhança do que foi referido relativamente à perceção de barreiras é importante continuar a realizar estudos que permitam validar, e melhor fundamentar, estes resultados.

Em suma, apesar de se verificarem mudanças no mercado de trabalho, a atuação ao nível de políticas organizacionais que visam a igualdade entre os géneros ainda ocorre de forma gradual e muito impactada por ações legislativas, manifestações ou outros fatores que acabam por exercer um poder significativo nas empresas, e as obriga a alterações nas suas práticas (Gonzalez et al., 2015; Belwal et al., 2019). Assim, as barreiras descritas continuam, infelizmente, a fazer sentido nos dias que correm, mesmo quando em certos contextos não são tão notórias, permanecendo limitativas ao desenvolvimento das carreiras das mulheres (Coogan & Chen, 2007; Michailidis et al., 2012). Por outro lado, fatores como a satisfação acabam por ter um impacto significativo, principalmente nas populações geralmente mais afetadas pela presença da perceção de barreiras na carreira, como as mulheres e, particularmente, as mulheres com filhos. Estas revelam valores superiores, o que demonstra que o papel da mulher, e conseqüente felicidade, é impactado, cada vez mais, por diversos fatores, sendo, todavia, o papel da maternidade significativo para a determinação da satisfação (Baetschmann et al., 2016; Nandy, 2017).

A presente investigação contribuiu para uma melhor compreensão acerca das variáveis em estudo, sugerindo o interesse em aprofundar o tema, de modo a também ser possível explorar, por exemplo, as diferenças entre o papel da maternidade e da paternidade, e qual o seu impacto na vida dos indivíduos, numa sociedade que, cada vez mais, promove a igualdade ao nível do desempenho dos papéis de vida, mas continua com dificuldades em assegurar a diminuição da perceção de barreiras na carreira. Por outro lado, seria também interessante a comparação direta entre setores de atividade, nomeadamente os frequentemente dominados por homens e os frequentemente dominados por mulheres, no sentido de melhor compreender o impacto deste tipo de variáveis na vida destes profissionais. Investigações futuras poderão, ainda, contemplar o estudo das variáveis em causa relativamente a grupos minoritários que continuam a sofrer de várias formas de discriminação sexual e racial (e.g., julgamentos infundados, assédio, maus-tratos, microagressões e agressões), e de falta de oportunidades na carreira (Geoffroy &

Chamberland, 2015; DeSouza et al., 2017; Mahadevan, 2017; McCord et al., 2018; Lee, 2022), mesmo num mundo que, se espera, caminhe para a evolução.

De acordo com os resultados obtidos, e do ponto de vista organizacional, é importante que continuem a ser promovidas estratégias que visem fornecer um maior suporte aos indivíduos na conciliação das responsabilidades face aos diferentes papéis de vida, e reduzir a percepção de barreiras na carreira. Por exemplo, as práticas amigas da família, como licenças de parentalidade alargadas, horários flexíveis de trabalho e apoio das chefias, mostram-se eficazes em, por exemplo, diminuir o *stress* associado à parentalidade (Hwang, 2017), melhorando os níveis de satisfação, e esbatendo as diferenças que existem entre profissionais com e sem filhos. Todavia, serão as intervenções estruturadas, que contemplam tanto a atuação governamental como organizacional, nomeadamente transformações culturais, maior sensibilização para estes temas e monitorização interna a vários níveis, as que surtem mais efeito no sentido de se atingir igualdade de oportunidades, de acordo com a heterogeneidade de indivíduos que fazem parte das empresas (Ali, 2015).

Como já salientado ao longo do presente estudo, o mercado de trabalho tem vindo a alterar-se, sendo que a crescente presença das mulheres, embora positiva e cada vez mais incentivada, traz desafios à sua integração (Choi & Park, 2014). Como tal, as organizações devem trabalhar ao nível das políticas internas, da promoção de práticas que visem ambientes de trabalho mais inclusivos e que forneçam maior suporte, nomeadamente em temas como a parentalidade. Os novos modelos de trabalho, acelerados pela pandemia, vieram acrescentar valor a esse nível, promovendo maior flexibilidade e a oportunidade de trabalhar a partir de qualquer local (e.g, Kim & Hong, 2011; Van der Lippe & Lippénye, 2020), mas também dificuldades acrescidas na divisão entre o papel profissional e os restantes, com consequências ao nível da saúde física e mental, entre outros (de Chatillon et al., 2022). Assim, é importante a adequada definição dos termos em que estes modelos se desenvolvem, bem como das práticas associadas, de modo a evitar repercussões negativas nos trabalhadores e, conseqüentemente, nas organizações. Poder-se-á, assim, afirmar que a continuidade do estudo de fatores como a percepção de barreiras na carreira, e a satisfação com os papéis de vida, pode ter um contributo muito válido na compreensão dos problemas e necessidades dos indivíduos, o que, por sua vez, facilitará a adequação de práticas que promovem o seu bem-estar e as oportunidades de carreira e, mais especificamente, o desenvolvimento de carreira das mulheres em contexto organizacional.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acto, S. H. (2017). *Condições de trabalho e satisfação com a vida em geral: o papel mediador da satisfação com os papéis de vida numa amostra de enfermeiros* [Master's thesis, Universidade de Lisboa]. Repositório Institucional da Universidade de Lisboa. <http://hdl.handle.net/10451/28728>
- Aguiar, B. D. O. C. M. (2020). *O efeito do engagement no trabalho na satisfação com a vida em militares em missão de ajuda humanitária: o papel moderador da facilitação trabalho-família*. [Master's thesis, Universidade de Lisboa]. Repositório Institucional da Universidade de Lisboa. <http://hdl.handle.net/10451/47303>
- Albert, K. A., & Luzzo, D. A. (1999). The role of perceived barriers in career development: A social cognitive perspective. *Journal of Counseling & Development*, 77(4), 431-436.
- Alexandre, S. F. C. (2015). *Perceção de Barreiras da Carreira e da Mobilidade e Atitudes de Carreira sem Fronteiras: Estudo com uma amostra de trabalhadores do setor energético*. [Master's thesis, Universidade de Lisboa]. Repositório Institucional da Universidade de Lisboa. <http://hdl.handle.net/10451/20802>
- Alferes, A. A. S. (2020). *Assédio moral da chefia e satisfação geral com a vida: o papel do género como moderador*. [Master's thesis, Universidade de Lisboa]. Repositório Institucional da Universidade de Lisboa. <http://hdl.handle.net/10451/47293>
- Ali, F. (2015). Gender equality at workplace. *Researchgate, California*, (1), 1-25.
- Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (1996). A career lexicon for the 21st century. *Academy of Management Perspectives*, 10(4), 28-39.
- Arthur, M., Inkson, K., & Pringle, J. (1999). *The new careers: Individual action and economic change*. Sage.
- Baetschmann, G., Staub, K. E., & Studer, R. (2016). Does the stork deliver happiness? Parenthood and life satisfaction. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 130, 242-260.
- Bagger, J., Li, A., & Gutek, B. A. (2008). How much do you value your family and does it matter? The joint effects of family identity salience, family-interference-with-work, and gender. *Human relations*, 61(2), 187-211.

- Barsh, J., & Yee, L. (2011). *Unlocking the full potential of women in the U.S. economy*. McKinsey & Company. Retrieved 22 March 2022, from https://www.mckinsey.com/~/media/McKinsey/dotcom/client_service/Organization/PDFs/Exec_Summ_WSJ_Preview_Special_Report.ashx.
- Barsh, J., & Yee, L. (2012). *Unlocking the full potential of women at work*. McKinsey & Company. Retrieved 22 March 2022, from <https://online.wsj.com/public/resources/documents/womenreportnew.pdf>.
- Barsh, J., Devillard, S., & Wang, J. (2012). *The global gender agenda*. McKinsey & Company. Retrieved 22 March 2022, from <https://www.mckinsey.com/business-functions/people-and-organizational-performance/our-insights/the-global-gender-agenda>.
- Bartel, C. A., Wrzesniewski, A., & Wiesenfeld, B. (2007). The struggle to establish organizational membership and identification in remote work contexts. *Identity and the modern organization*, 119-133.
- Baruch, Y. (2004). Transforming careers: from linear to multidirectional career paths: organizational and individual perspectives. *Career development international*.
- Baruch, Y., & Peiperl, M. (2000). Career management practices: An empirical survey and implications. *Human resource management*, 39(4), 347-366.
- Belwal, S., Belwal, R., & Al-Hashemi, S. E. (2019). Family friendly policies and the Omani Labour Law: What it entails for women employees in Oman. *Employee Relations: The International Journal*.
- Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2006). The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications. *Journal of vocational behavior*, 69(1), 4-18.
- Brown, S. D., & Lent, R. W. (1996). A social cognitive framework for career choice counseling. *The career development quarterly*, 44(4), 354-366.
- Buddhapriya, S. (2009). Work-family challenges and their impact on career decisions: A study of Indian women professionals. *Vikalpa*, 34(1), 31-46.
- Cardoso, M. B. M. (2021). *Relação entre autonomia no trabalho e satisfação com os papéis de vida: estudo com uma amostra em teletrabalho e trabalho misto*. [Master's

- thesis, Universidade de Lisboa]. Repositório Institucional da Universidade de Lisboa. [in press].
- Cardoso, P. (2009). Inventário de percepção de barreiras da carreira. *Colecção de textos científicos e didáticos*. Évora: Departamento de Psicologia. Universidade de Évora.
- Cardoso, P., & Marques, J. F. (2008). Perception of career barriers: The importance of gender and ethnic variables. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 8(1), 49-61.
- Cassona, B. (2021). EXCLUSIVO: O que é ser mulher, mãe e teletrabalhadora?. *RH Magazine*. Retrieved 2 February 2022, from <https://rhmagazine.pt/exclusivo-o-que-e-ser-mulher-mae-e-teletrabalhadora/>.
- Cerrato, J., & Cifre, E. (2018). Gender inequality in household chores and work-family conflict. *Frontiers in psychology*, 9, 1330.
- Choi, S., & Park, C. O. (2014). Glass Ceiling in Korean Civil Service Analyzing Barriers to Women's Career Advancement in the Korean Government. *Public Personnel Management*, 43(1), 118-139.
- Cochran, A., Hauschild, T., Elder, W. B., Neumayer, L. A., Brasel, K. J., & Crandall, M. L. (2013). Perceived gender-based barriers to careers in academic surgery. *The American Journal of Surgery*, 206(2), 263-268.
- Coe, I. R., Wiley, R., & Bekker, L. G. (2019). Organisational best practices towards gender equality in science and medicine. *The Lancet*, 393(10171), 587-593.
- Comissão para a Igualdade no trabalho e no Emprego [CITE]. (2014). Medidas promotoras da conciliação entre a vida profissional e vida familiar numa perspectiva potenciadora da natalidade.
- Coogan, P. A., & Chen, C. P. (2007). Career development and counselling for women: Connecting theories to practice. *Counselling Psychology Quarterly*, 20(2), 191- 204.
- Correll, S. J., Benard, S., & Paik, I. (2007). Getting a job: Is there a motherhood penalty?. *American journal of sociology*, 112(5), 1297-1338.
- Crompton, R., & Lyonette, C. (2008). Mothers' employment, work-life conflict, careers and class. *Women and employment: Changing lives and new challenges*, 213-233.

- Das, A. (2009). Sexual harassment at work in the United States. *Archives of sexual behavior, 38*(6), 909-921.
- de Chatillon, E. A., Chênevert, D., Delobbe, N., Giauque, D., & Vayre, E. (2022). From telework to hybridity: a new way of thinking about our organizations?. *Mars, 10*(2022).
- DeFillippi, R. J., & Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: A competency-based perspective. *Journal of organizational behavior, 15*(4), 307-324.
- DeSouza, E. R., Wesselmann, E. D., & Ispas, D. (2017). Workplace discrimination against sexual minorities: Subtle and not-so-subtle. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration, 34*(2), 121-132.
- Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of personality assessment, 49*(1), 71-75.
- Dizaho, E. K., Salleh, R., & Abdullah, A. (2016). The impact of work-family conflict on working mothers' career development: A review of literature. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences, 10*(11), 328-334.
- Domenico, D. M., & Jones, K. H. (2006). Career Aspirations of Women in the 20th Century. *Journal of career and technical education, 22*(2), 1.
- Dumazedier, J. (2000). Metamorfosis del trabajo y surgimiento de una sociedad del tiempo libre. In *Ocio y desarrollo humano: propuestas para el 6º Congreso Mundial de Ocio* (pp. 19-23). Servicio de Publicaciones= Argitalpen Zerbitzua.
- Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2007). *Through the labyrinth: The truth about how women become leaders*. Harvard Business Press.
- Erdwins, C. J., Buffardi, L. C., Casper, W. J., & O'Brien, A. S. (2001). The relationship of women's role strain to social support, role satisfaction, and self-efficacy. *Family relations, 50*(3), 230-238.
- Erford, B. T., & Crockett, S. A. (2012). Practice and research in career counseling and development—2011. *The Career Development Quarterly, 60*(4), 290-332.

- Ergeneli, A., Ilsev, A., & Karapınar, P. B. (2010). Work–family conflict and job satisfaction relationship: The roles of gender and interpretive habits. *Gender, Work & Organization*, 17(6), 679-695.
- Eva, N., Lê, M. L., & Sheriff, J. (2021). Less money, less children, and less prestige: Differences between male and female academic librarians. *The Journal of Academic Librarianship*, 47(5), 102392.
- Evangelista, A. R. D. C. (2017). *Saliência dos papéis, satisfação com os papéis de vida e conflito trabalho-família: Estudo com uma amostra da área da restauração* [Master's thesis, Universidade de Lisboa]. Repositório Institucional da Universidade de Lisboa. <http://hdl.handle.net/10451/33171>
- Farmer, H. S. (1976). What inhibits achievement and career motivation in women?. *The Counseling Psychologist*, 6(2), 12-15.
- Fassinger, R. E. (1990). Causal models of career choice in two samples of college women. *Journal of Vocational behavior*, 36(2), 225-248.
- Fernandes, F. (2020, November 10). *As mulheres nos boards*. *Jornal de Negócios*. <https://www.jornaldenegocios.pt/sustentabilidade/igualdade---diversidade/detalhe/as-mulheres-nos-boards>
- Ferreira, J. F. P. O. (2015). *Percepção de barreiras na carreira e satisfação com os papéis de vida: estudo comparativo entre homens e mulheres de casais heterossexuais*. [Master's thesis, Universidade de Lisboa]. Repositório Institucional da Universidade de Lisboa. <http://hdl.handle.net/10451/23584>
- Fine-Davis, M., Fagnani, J., Giovannini, D., Højgaard, L., & Clarke, H. (2004). *Fathers and mothers: Dilemmas of the work-life balance: A comparative study in four European countries* (Vol. 21). Springer Science & Business Media.
- Fitzgerald, L. F., & Crites, J. O. (1980). Toward a career psychology of women: What do we know? What do we need to know?. *Journal of Counseling Psychology*, 27(1), 44.
- Fuller, S., & Hirsh, C. E. (2019). “Family-friendly” jobs and motherhood pay penalties: The impact of flexible work arrangements across the educational spectrum. *Work and Occupations*, 46(1), 3-44.

- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of applied psychology*, 92(6), 1524.
- Garcia, K. K. (2012). The gender bind: Men as inauthentic caregivers. *Duke J. Gender L. & Pol'y*, 20, 1.
- Garner, M. (2018). *Pregnancy Is Not A Barrier To A Successful Career. Jacinda Ardern Proves That*. HuffPost UK. Retrieved 28 March 2022, from https://www.huffingtonpost.co.uk/entry/pregnancy-is-not-a-barrier-to-successful-career-jacinda-ardern-proves-that_uk_5a622cd2e4b074ce7a07f763.
- Geoffroy, M., & Chamberland, L. (2015). Mental health implications of workplace discrimination against sexual and gender minorities: A literature review. *Santé mentale au Québec*, 40(3), 145-172.
- Germain, M. L., Herzog, M. J. R., & Hamilton, P. R. (2012). Women employed in male-dominated industries: lessons learned from female aircraft pilots, pilots-in-training and mixed-gender flight instructors. *Human Resource Development International*, 15(4), 435-453.
- Ghodsee, K. (2015). Maternity. In *How to Build a Life in the Humanities* (pp. 109-115). Palgrave Macmillan, New York.
- Gimeno, M. J., & Rocabert, E. (1998). Barreras percibidas por las mujeres en su proceso de toma de decisión vocacional. *Revista de orientación y psicología*, 9(15), 25-36.
- Gonzales, M. C., Jain-Chandra, M. S., Kochhar, M. K., & Newiak, M. M. (2015). *Fair play: More equal laws boost female labor force participation*. International Monetary Fund.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of management review*, 31(1), 72-92.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of vocational behavior*, 63(3), 510-531.
- Hall, D. T. (1976). *Careers in organizations*. Goodyear Publishing Company.

- Hall, D. T. (1996). Protean careers of the 21st century. *Academy of management perspectives*, 10(4), 8-16.
- Hall, D. T. (2002). *Careers in and out of organizations*. Sage.
- Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of vocational behavior*, 65(1), 1-13.
- Hall, D. T., & Mirvis, P. H. (1995). The new career contract: Developing the whole person at midlife and beyond. *Journal of vocational behavior*, 47(3), 269-289.
- Hall, D. T., & Moss, J. E. (1998). The new protean career contract: Helping organizations and employees adapt. *Organizational dynamics*, 26(3), 22-37.
- Hasan, Z. U., Khan, M. I., Butt, T. H., Abid, G., & Rehman, S. (2020). The balance between work and life for subjective well-being: A moderated mediation model. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(4), 127.
- Hentze, I., & Tyus, R. (2021). Discrimination and Harassment in the Workplace. In *National Conference of State Legislatures (NCSL)*. Retrieved from <https://www.ncsl.org/research/labor-and-employment/employmentdiscrimination.aspx>.
- Hirschi, A. (2018). The fourth industrial revolution: Issues and implications for career research and practice. *The career development quarterly*, 66(3), 192-204.
- Hofstede, G. (1989). Organising for cultural diversity. *European Management Journal*, 7(4), 390-397.
- Huang, G. (2016). HR Women Are Happier Than Most - But Can't Help Other Women Without Support. *Forbes*. Retrieved 8 March 2022, from <https://www.forbes.com/sites/georgenehuang/2016/10/11/hr-women-are-happier-than-most-but-cant-help-other-women-without-support/?sh=61d400e4410c>.
- Hunt, L., LaRoche, G., Blake-Beard, S., Chin, E., Arroyave, M., & Scully, M. (2009). *Cross-cultural connections: Leveraging social networks for women's advancement*. American Psychological Association.
- Hwang, W. (2018). The effects of family-friendly policies and workplace social support on parenting stress in employed mothers working nonstandard hours. *Journal of Social Service Research*.

- IIRH. (2021). Mulheres enfrentam barreiras de progresso na carreira devido à Covid-19. *RH Magazine*. Retrieved 10 May 2022, from <https://rhmagazine.pt/mulheres-enfrentam-barreiras-de-progresso-na-carreira-devido-a-covid-19/>
- Ineson, E. M., Yap, M. H., & Whiting, G. (2013). Sexual discrimination and harassment in the hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 35, 1-9.
- Iversen, T., & Rosenbluth, F. (2010). *Women, Work, and Politics*. Yale University Press.
- Janeiro, I., & Lima, R. (2011). *Validation of the Satisfaction with Life Roles Scale (SLRS)* [Paper presentation]. 12th European Congress of Psychology, Istanbul, Turquia.
- Janeiro, I., & Lima, R. (2013). *Escala de Satisfação com os Papéis de Vida (ESPV): Versão experimental*. Lisboa: Portugal.
- Janeiro, I., Lima, M. R., & Rafael, M. (2012). *Escala de Satisfação com os Papéis de Vida (ESPV): Estudo com uma amostra de trabalhadores do sector farmacêutico*. [Paper presentation]. VII Simpósio sobre Comportamento Organizacional. Lisboa: Portugal.
- Jones, S. J., & Palmer, E. M. (2011). Glass ceilings and catfights: Career barriers for professional women in academia. *Advancing Women in Leadership*, 31(1).
- Kelley, H., Galbraith, Q., & Strong, J. (2020). Working moms: Motherhood penalty or motherhood return?. *The Journal of Academic Librarianship*, 46(1), 102075.
- Kelly, E. L., Ammons, S. K., Chermack, K., & Moen, P. (2010). Gendered challenge, gendered response: Confronting the ideal worker norm in a white-collar organization. *Gender & society*, 24(3), 281-303.
- Kelly, E. L., Moen, P., Oakes, J. M., Fan, W., Okechukwu, C., Davis, K. D., ... & Casper, L. M. (2014). Changing work and work-family conflict: Evidence from the work, family, and health network. *American sociological review*, 79(3), 485-516.
- Kim, Y., & Hong, S. (2021). Profiles of Working Moms' Daily Time Use: Exploring Their Impact on Leisure. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 2305.

- Konrad, A. M., Ritchie Jr, J. E., Lieb, P., & Corrigan, E. (2000). Sex differences and similarities in job attribute preferences: a meta-analysis. *Psychological bulletin*, 126(4), 593.
- Kroska, A. (2003). Investigating gender differences in the meaning of household chores and child care. *Journal of marriage and family*, 65(2), 456-473.
- Kuykendall, L., Boerman, L., & Zhu, Z. (2018). The importance of leisure for subjective well-being. *Handbook of well-being*. Salt Lake City, UT: DEF Publishers.
- Lee, H. (2022). Perceived racial discrimination in the workplace: considering minority supervisory representation and inter-minority relations. *Public Management Review*, 24(4), 512-535.
- Lee, R. L. (2005). Bauman, liquid modernity and dilemmas of development. *Thesis Eleven*, 83(1), 61-77.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of vocational behavior*, 45(1), 79-122.
- Leong, F. T., Hartung, P. J., & Pearce, M. (2014). Work and career development: Theory and research.
- Lezhava, K. (2021). *Unpublished stories regarding career development during and after maternity leave: an analysis of employed mothers in Ireland*. [Master's thesis, National College of Ireland]. NORMA eResearch @NCI Library. <http://norma.ncirl.ie/5324/>
- Lima, M. R. & Gaspar, P. (2021). Role salience and satisfaction in working adults: a contribution to the individuals' well-being. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 32(1), 28-40.
- Lima, M. R. & Janeiro, I. (2012). *Escala de Satisfação com os Papéis de Vida (ESPV): Estudo com uma amostra de trabalhadores do sector farmacêutico*. Comunicação apresentada no "VII Simpósio sobre Comportamento Organizacional". Lisboa, Portugal.

- Lima, M. R., da Cruz, R. B., & Rafael, M. (2014). Estudo das preocupações de carreira em aconselhamento: uma nova abordagem para a promoção do bem-estar dos indivíduos. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 15(2), 115-125.
- Lindley, L. D. (2005). Perceived barriers to career development in the context of social cognitive career theory. *Journal of Career Assessment*, 13(3), 271-287.
- Lockwood, N. R. (2003). Work/life balance. *Challenges and Solutions, SHRM Research, USA*, 2-10.
- Lopes, A. F. M. (2015). *A satisfação no trabalho e o conflito trabalho-família: o papel moderador da variável género* [Master's thesis, Universidade de Lisboa]. Repositório Institucional da Universidade de Lisboa. <http://hdl.handle.net/10451/20760>
- Loureiro, P. J. P. (2019). *Qualidade de Vida no Trabalho e Satisfação de Papéis de Vida numa amostra de Trabalhadores por Turnos*. [Master's thesis, Universidade de Lisboa]. Repositório Institucional da Universidade de Lisboa. <http://hdl.handle.net/10451/41627>.
- Luzzo, D. A. (1999). Identifying the career decision-making needs of nontraditional college students. *Journal of Counseling & Development*, 77(2), 135-140.
- Luzzo, D. A., & Hutcheson, K. G. (1996). Causal attributions and sex differences associated with perceptions of occupational barriers. *Journal of Counseling & Development*, 75(2), 124-130.
- Lyness, K. S., & Thompson, D. E. (2000). Climbing the corporate ladder: do female and male executives follow the same route?. *Journal of Applied Psychology*, 85(1), 86.
- Mahadevan, J., & Mayer, C. H. (Eds.). (2017). *Muslim minorities, workplace diversity and reflexive HRM*. London: Routledge.
- Mainiero, L. A., & Gibson, D. E. (2018). The kaleidoscope career model revisited: How midcareer men and women diverge on authenticity, balance, and challenge. *Journal of Career Development*, 45(4), 361-377.
- Mainiero, L. A., & Sullivan, S. E. (2006). *The opt out revolt: Why people are leaving companies to create kaleidoscope careers*. Davies-Black Publishing.

- Martins, C. D. S. (2015). *Saliência dos papéis e satisfação com os papéis de vida: a sua relação e comparação entre sexos* [Master's thesis, Universidade de Lisboa]. Repositório Institucional da Universidade de Lisboa. <http://hdl.handle.net/10451/23345>
- Mattessich, S., Shea, K., & Whitaker-Worth, D. (2017). Parenting and female dermatologists' perceptions of work-life balance. *International journal of women's dermatology*, 3(3), 127-130.
- McCord, M. A., Joseph, D. L., Dhanani, L. Y., & Beus, J. M. (2018). A meta-analysis of sex and race differences in perceived workplace mistreatment. *Journal of applied psychology*, 103(2), 137.
- McIntosh, B., McQuaid, R., Munro, A., & Dabir-Alai, P. (2012). Motherhood and its impact on career progression. *Gender in Management: An International Journal*.
- McWhirter, E. H. (1997). Perceived barriers to education and career: Ethnic and gender differences. *Journal of Vocational Behavior*, 50(1), 124-140.
- Michailidis, M. P., Morphitou, R. N., & Theophylatou, I. (2012). Women at work: equality versus inequality: barriers for advancing in the workplace. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(20), 4231-4245.
- Morganson, V. J., Major, D. A., Oborn, K. L., Verive, J. M., & Heelan, M. P. (2010). Comparing telework locations and traditional work arrangements: Differences in work-life balance support, job satisfaction, and inclusion. *Journal of Managerial Psychology*.
- Nandy, A. (2017). *Motherhood and choice: Uncommon Mothers, Childfree Women* (1st ed., pp. 12-35). Zubaan.
- Nauta, M. M., Epperson, D. L., & Kahn, J. H. (1998). A multiple-groups analysis of predictors of higher level career aspirations among women in mathematics, science, and engineering majors. *Journal of counseling Psychology*, 45(4), 483.
- Nevill, D. D., & Super, D. E. (1986). The salience inventory. *Mental measurements yearbook*.
- Nowak, M., Naudé, M., & Thomas, G. (2012). Sustaining career through maternity leave. *Australian Journal of Labour Economics*, 15(3), 201-216.

- Nunes, M. F. O., & Hutz, C. S. (2014). Análise da produção de artigos científicos sobre o lazer: uma revisão. *Psicologia: Teoria e Pesquisa, 30*, 307-315.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2^aed.). New York: McGraw-Hill.
- O'Connell, C., & McKinnon, M. (2021). Perceptions of Barriers to Career Progression for Academic Women in STEM. *Societies, 11*(2), 27.
- O'Brien, K. M., Friedman, S. M., Tipton, L. C., & Linn, S. G. (2000). Attachment, separation, and women's vocational development: A longitudinal analysis. *Journal of Counseling Psychology, 47*(3), 301.
- O'Donoghue, C., Meredith, D., & O'Shea, E. (2011). Postponing maternity in Ireland. *Cambridge journal of economics, 35*(1), 59-84.
- O'Leary, V. E. (1974). Some attitudinal barriers to occupational aspirations in women. *Psychological Bulletin, 81*(11), 809.
- Orser, B., Riding, A., & Stanley, J. (2012). Perceived career challenges and response strategies of women in the advanced technology sector. *Entrepreneurship & Regional Development, 24*(1-2), 73-93.
- Ortuño, V. E. C., Janeiro, I., & Lima, R. (2016). *Análisis Factorial Confirmatorio del Inventario de Satisfacción con los Roles de Vida*. Comunicação apresentada no “2º Congresso Latinoamericano para el Avance de la Ciencia Psicológica”. Buenos Aires, Argentina.
- Paksi, V., Nagy, B., & Tardos, K. (2022). Perceptions of Barriers to Motherhood: Female STEM PhD Students' Changing Family Plans. *Social Inclusion, 10*(3).
- Pavot, W. & Diener, E. (2008). The satisfaction with life scale and the emerging construct of life satisfaction? *Journal of Positive Psychology, 3*(2), 137–152.
- Pavot, W., & Diener, E. (1993). The affective and cognitive context of self-reported measures of subjective well-being. *Social indicators research, 28*(1), 1-20.
- Perrone, K. M., & Civiletto, C. L. (2004). The impact of life role salience on life satisfaction. *Journal of employment counseling, 41*(3), 105-116.

- Piña-Watson, B., Jimenez, N., & Ojeda, L. (2014). Self-construal, career decision self-efficacy, and perceived barriers predict Mexican American women's life satisfaction. *The Career Development Quarterly*, 62(3), 210-223.
- Pordata. (2022). *População empregada do sexo feminino: total e por grandes sectores de actividade económica*. Pordata.pt. (2022). Retrieved 19 February 2022, from <https://www.pordata.pt/Portugal/Popula%C3%A7%C3%A3o+empregada+do+sexo+feminino+total+e+por+grandes+sectores+de+actividade+econ%C3%B3mica-33-2758>.
- Pordata. (2022). *População empregada: total e por sexo*. Pordata.pt. (2022). Retrieved 19 February 2022, from <https://www.pordata.pt/Portugal/Popula%C3%A7%C3%A3o+empregada+total+e+por+sexo-30>
- Powell, G. N., & Greenhaus, J. H. (2010). Sex, gender, and decisions at the family → work interface. *Journal of Management*, 36(4), 1011–1039.
- Priberam (2022). *Caleidoscópio*. Dicionário Priberam. Retrieved 18 January 2022, from <https://dicionario.priberam.org/caleidosc%C3%B3pio>.
- Pyatigorskaya, N., Madson, M., & Di Marco, L. (2017). Women's career choices in radiology in France. *Diagnostic and interventional imaging*, 98(11), 775-783.
- Queirós, J. M. G. A. (2017). *Relação entre saliência dos papéis e satisfação com os papéis de vida: estudo com uma amostra de adultos trabalhadores emigrantes* [Master's thesis, Universidade de Lisboa]. Repositório Institucional da Universidade de Lisboa. <http://hdl.handle.net/10451/33563>
- Rabaça, M. M. A. (2018). *Satisfação com a vida, satisfação com os papéis de vida e o conflito trabalho-família o efeito mediador da percepção de responsabilidade social* [Master's thesis, Universidade de Lisboa]. Repositório Institucional da Universidade de Lisboa. <http://hdl.handle.net/10451/37319>
- Reis, A. C. G. (2014). *Percepção de barreiras na carreira e diversidade de género: Estudo com uma amostra de trabalhadores do sector energético* [Master's thesis, Universidade de Lisboa]. Repositório Institucional da Universidade de Lisboa. <http://hdl.handle.net/10451/18051>

- Rivera, L. M., Chen, E. C., Flores, L. Y., Blumberg, F., & Ponterotto, J. G. (2007). The effects of perceived barriers, role models, and acculturation on the career self-efficacy and career consideration of Hispanic women. *The Career Development Quarterly*, 56(1), 47-61.
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162-174.
- Rodrigues, C. B. (2019). *As práticas amigas das famílias e a satisfação com os papéis de vida: estudo comparativo entre perfis de gestão de fronteiras*. [Master's thesis, Universidade de Lisboa]. Repositório Institucional da Universidade de Lisboa. <http://hdl.handle.net/10451/41611>
- Rosa, R. (2022). The trouble with 'work–life balance' in neoliberal academia: a systematic and critical review. *Journal of Gender Studies*, 31(1), 55-73.
- Savickas, M. L. (2000). 4 Renovating the psychology of careers for the twenty-first century. *The future of career*, 53.
- Schall, M. A. (2019). *The relationship between remote work and job satisfaction: The mediating roles of perceived autonomy, work-family conflict, and telecommuting intensity* [Master's thesis, San Jose State University]. SJSU Scholar Works. https://scholarworks.sjsu.edu/etd_theses/5017/
- Schuchman, M. (2019). *The Maternal Ceiling: Navigating the Barriers to Career Advancement of Working Moms*. Presentation, University of Minnesota.
- Sharma, D., & Venkateswaran, D. (2021). Discrimination Face Female Faculty During the Recruitment & Selection and Training Time in The Academic Sector. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 27(3), 1105.
- Shinnar, R. S. (2007). A qualitative examination of Mexican immigrants' career development: Perceived barriers and motivators. *Journal of Career Development*, 33(4), 338-375.
- Sirgy, M. J., Lee, D. J., Park, S., Joshanloo, M., & Kim, M. (2020). Work–family spillover and subjective well-being: the moderating role of coping strategies. *Journal of Happiness Studies*, 21(8), 2909-2929.

- Skilton, P. F., & Bravo, J. (2008). Do social capital and project type vary across career paths in project-based work? The case of Hollywood personal assistants. *Career Development International*.
- Stephens, N. M., & Levine, C. S. (2011). Opting out or denying discrimination? How the framework of free choice in American society influences perceptions of gender inequality. *Psychological science*, 22(10), 1231-1236.
- Stryker, S. & Serpe, R. T. (1994). Identity salience and psychological centrality: Equivalent, overlapping, or complementary concepts? *Social Psychology Quarterly*, 57, 16-35.
- Stubbe, J. H., Posthuma, D., Boomsma, D. I., & De Geus, E. J. (2005). Heritability of life satisfaction in adults: A twin-family study. *Psychological medicine*, 35(11), 1581-1588.
- Subramaniam, I. D., Arumugam, T., & Akeel, A. B. A. A. B. (2013). Demographic and Family Related Barriers on Women Managers' Career Development. *Asian Social Science*, 10(1), 86.
- Sudhindra, S., Kumar, G. V., & Valarmathi, B. (2020). Work-life balance among women Anganwadi workers in Bengaluru. *Prabandhan: Indian Journal of Management*, 13(3), 20-34.
- Sullivan, S. E., & Baruch, Y. (2009). Advances in career theory and research: A critical review and agenda for future exploration. *Journal of management*, 35(6), 1542-1571.
- Sullivan, S. E., & Mainiero, L. (2008). Using the kaleidoscope career model to understand the changing patterns of women's careers: Designing HRD programs that attract and retain women. *Advances in Developing Human Resources*, 10(1), 32-49.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of vocational behavior*, 16(3), 282-298.
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (pp.167-261). San Francisco: Jossey-Bass.

- Swanson, J. L., & Tokar, D. M. (1991). College students' perceptions of barriers to career development. *Journal of vocational behavior*, 38(1), 92-106.
- Swanson, J. L., & Woitke, M. B. (1997). Theory into practice in career assessment for women: Assessment and interventions regarding perceived career barriers. *Journal of career assessment*, 5(4), 443-46.
- Swanson, J. L., Daniels, K. K., & Tokar, D. M. (1996). Assessing perceptions of career-related barriers: The Career Barriers Inventory. *Journal of Career Assessment*, 4(2), 219-244.
- Swanson, P. A. (2003). The Persistence Of Sexual Discrimination In The Workplace. *International Business & Economics Research Journal (IBER)*, 2(7).
- Van der Lippe, T., & Lippényi, Z. (2020). Beyond formal access: Organizational context, working from home, and work–family conflict of men and women in European workplaces. *Social Indicators Research*, 151(2), 383-402.
- Van Veelen, R., Derks, B., & Endedijk, M. D. (2019). Double trouble: How being outnumbered and negatively stereotyped threatens career outcomes of women in STEM. *Frontiers in psychology*, 150.
- Wang, J. (2009). Networking in the workplace: Implications for women's career development. *New directions for adult and continuing education*, 2009(122), 33-42.
- Washington, C. E. (2010, June). Mentoring, Organizational Rank, and Women's Perceptions of Advancement Opportunities in the Workplace. In *Forum on Public Policy: A Journal of the Oxford Round Table*.
- Wiersma, U. J., & Van Den Berg, P. (1991). Work-Home Role Conflict, Family Climate, and Domestic Responsibilities Among Men and Women in Dual-earner Families 1. *Journal of Applied Social Psychology*, 21(15), 1207-12.
- Yopo Díaz, M. (2021). “It's hard to become mothers”: The moral economy of postponing motherhood in neoliberal Chile. *The British Journal of Sociology*, 72(5), 1214-1228.

ANEXOS

Anexo I – Características Sociodemográficas da Amostra.

Variáveis	Mínimo	Máximo	Média	Desvio-Padrão
Idade	22	58	33.38	8.68
Idade dos filhos	0.6	31	10.39	7.49

Variáveis	Frequência Absoluta	Frequência Relativa
Género		
Feminino	112	74.2%
Masculino	39	25.8%
Estado Civil		
Solteiro(a)	80	53.0%
União de Facto	21	13.9%
Casado(a)	42	27.8%
Divorciado(a)/Separado(a)	7	4.6%
Viúvo(a)	0	0
Outro	1	0.7%
Número de filhos		
0 filhos	100	66.2%
1 e 3 filhos	51	33.8%
À espera do primeiro filho	9	9.0%
Formação académica		
Licenciatura	40	26.5%
Pós-graduação	26	17.2%
Mestrado	83	55.0%
Doutoramento	1	0.65%
Outro	1	0.65%
Regime de trabalho		
Presencial	25	16.6%
Teletrabalho	18	11.9%
Trabalho Híbrido	108	71.5%

Anexo II – Resultados descritivos do Inventário de Percepção de Barreiras na Carreira e das Escalas de Satisfação com os Papéis de Vida e da Satisfação com a Vida em Geral na comparação entre o género feminino e masculino.

Escalas e subescalas	Género	Média	Desvio-Padrão
Inventário de Percepção de Barreiras na Carreira	Feminino	4.82	1.18
	Masculino	4.33	1.24
Mentalidade Individual	Feminino	4.99	1.16
	Masculino	4.63	1.28
Discriminação Sexual e Racial	Feminino	5.03	1.58
	Masculino	4.50	1.63
Dificuldades de Socialização/ Networking	Feminino	4.90	1.21
	Masculino	4.28	1.38
Desaprovação por Pessoas Significativas	Feminino	4.20	1.32
	Masculino	3.60	1.27
Conflito Trabalho – Família	Feminino	4.78	1.16
	Masculino	3.98	1.27
Escala de Satisfação com os Papéis de Vida	Feminino	3.96	0.59
	Masculino	4.05	0.41
Satisfação Profissional	Feminino	3.66	0.84
	Masculino	3.90	0.63
Satisfação Familiar	Feminino	4.33	0.70
	Masculino	4.17	0.75
Satisfação com o Lazer	Feminino	3.99	0.78
	Masculino	4.10	0.61
Escala de Satisfação com a Vida em Geral	Feminino	3.66	0.68
	Masculino	3.70	0.49

Anexo III – Resultados descritivos do Inventário de Percepção de Barreiras na Carreira e das Escalas de Satisfação com os Papéis de Vida e de Satisfação com a Vida em Geral na comparação entre mulheres com filhos e mulheres sem filhos.

Escalas e subescalas	Situação	Média	Desvio-Padrão
Inventário de Percepção de Barreiras na Carreira	S/ Filhos	4.67	1.20
	C/ Filhos	5.07	1.13
Mentalidade Individual	S/ Filhos	4.94	1.13
	C/ Filhos	5.06	1.22
Discriminação Sexual e Racial	S/ Filhos	4.82	1.69
	C/ Filhos	5.36	1.34
Dificuldades de Socialização/ Networking	S/ Filhos	4.79	1.20
	C/ Filhos	5.09	1.20
Desaprovação por Pessoas Significativas	S/ Filhos	3.98	1.33
	C/ Filhos	4.58	1.24
Conflito Trabalho – Família	S/ Filhos	4.55	1.18
	C/ Filhos	5.17	1.02
Escala de Satisfação com os Papéis de Vida	S/ Filhos	3.92	0.62
	C/ Filhos	4.03	0.54
Satisfação Profissional	S/ Filhos	3.62	0.88
	C/ Filhos	3.72	0.77
Satisfação Familiar	S/ Filhos	4.19	0.76
	C/ Filhos	4.56	0.50
Satisfação com o Lazer	S/ Filhos	4.02	0.76
	C/ Filhos	3.95	0.82
Escala de Satisfação com a Vida em Geral	S/ Filhos	3.53	0.69
	C/ Filhos	3.90	0.59

Anexo IV – Resultados Descritivos do Inventário de Perceção de Barreiras na Carreira e das Escalas de Satisfação com os Papéis de Vida e da Satisfação com a Vida em Geral tendo em conta o Regime de Trabalho, na comparação entre mulheres com filhos e mulheres sem filhos.

Escala	Regime de Trabalho	Situação Familiar	Média	Desvio- Padrão
Inventário de Perceção de Barreiras na Carreira	Presencial	S/ Filhos	4.26	1.77
		C/ Filhos	5.48	0.64
	Misto	S/ Filhos	4.70	1.16
		C/ Filhos	4.90	1.25
Mentalidade Individual	Presencial	S/ Filhos	4.49	1.84
		C/ Filhos	5.50	0.74
	Misto	S/ Filhos	4.98	1.08
		C/ Filhos	4.89	1.33
Discriminação Sexual e Racial	Presencial	S/ Filhos	4.24	2.49
		C/ Filhos	5.82	0.67
	Misto	S/ Filhos	4.87	1.63
		C/ Filhos	5.18	1.50
Dificuldades de Socialização/ Networking	Presencial	S/ Filhos	4.34	1.30
		C/ Filhos	5.51	0.91
	Misto	S/ Filhos	4.82	1.20
		C/ Filhos	4.91	1.27
Desaprovação por Pessoas Significativas	Presencial	S/ Filhos	3.70	1.32
		C/ Filhos	4.94	1.08
	Misto	S/ Filhos	4.00	1.34
		C/ Filhos	4.44	1.29
Conflito Trabalho – Família	Presencial	S/ Filhos	4.44	1.60
		C/ Filhos	5.44	0.62
	Misto	S/ Filhos	4.56	1.16
		C/ Filhos	5.06	1.13
Escalas de Satisfação com os Papéis de Vida	Presencial	S/ Filhos	3.40	0.95
		C/ Filhos	4.00	0.57

	Misto	S/ Filhos	3.96	0.58
		C/ Filhos	4.05	0.53
Satisfação Profissional	Presencial	S/ Filhos	3.15	0.96
		C/ Filhos	3.67	0.77
	Misto	S/ Filhos	3.66	0.87
		C/ Filhos	3.74	0.79
Satisfação Familiar	Presencial	S/ Filhos	3.50	1.23
		C/ Filhos	4.50	0.52
	Misto	S/ Filhos	4.24	0.71
		C/ Filhos	4.59	0.49
Satisfação com o Lazer	Presencial	S/ Filhos	3.50	1.00
		C/ Filhos	3.96	0.70
	Misto	S/ Filhos	4.06	0.74
		C/ Filhos	3.94	0.88
Escala de Satisfação com a Vida em Geral	Presencial	S/ Filhos	2.96	0.46
		C/ Filhos	3.87	0.65
	Misto	S/ Filhos	3.57	0.69
		C/ Filhos	3.91	0.58

Anexo V – Inventário de Percepção de Barreiras na Carreira.

INVENTÁRIO DE PERCEPÇÃO DE BARREIRAS DA CARREIRA – REVISTO (IPBC-R)

Uma barreira é um factor, acontecimento ou condição pessoal (interna) ou do meio ambiente (externa), que interfere com os planos de carreira ou com o trabalho das pessoas. Este inventário tem como objectivo avaliar a percepção que as pessoas têm das barreiras que dificultaram, dificultam ou podem dificultar o desenvolvimento da sua carreira em contexto de mobilidade.

Entende-se por mobilidade a capacidade, disposição ou desejo que um indivíduo tem de se mudar geograficamente (nacional ou internacionalmente), e de interagir com diferenças relativamente a essa mudança, no âmbito do desempenho da sua actividade profissional.

Por favor, responda a todas as questões. Não deixe nenhuma por responder. As respostas dadas são confidenciais.

Obrigada pela sua colaboração

© 1996, Jane L. Swanson

Traduzido e adaptado por Rosário Lima e Catarina Reis, Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa

Instruções

As afirmações que se seguem representam vários tipos de barreiras. **Deve assinalar com um círculo o número que melhor descreve o grau em que essas barreiras dificultariam o seu desenvolvimento de carreira em contexto de mobilidade.** Para indicar a resposta utilize a seguinte escala:

1	2	3	4	5	6	7
Não dificultaria de todo			Dificultaria um pouco			Dificultaria totalmente

1. Não ter a certeza dos meus objetivos de carreira. 1 2 3 4 5 6 7

2. Precisar de me ausentar do trabalho quando os meus filhos estão doentes ou de férias. 1 2 3 4 5 6 7

3. Ser alvo de discriminação racial no emprego. 1 2 3 4 5 6 7

4. Precisar de me deslocar por causa do emprego do meu cônjuge/parceiro(a). 1 2 3 4 5 6 7

1	2	3	4	5	6	7
Não dificultaria de todo			Dificultaria um pouco		Dificultaria totalmente	

5. Mudar constantemente de ideias relativamente aos meus planos de carreira. 1 2 3 4 5 6 7
6. Ter uma deficiência, o que limita a minha escolha de carreira. 1 2 3 4 5 6 7
7. Ser discriminado(a) pelo empregador por ter ou planear ter filhos. 1 2 3 4 5 6 7
8. Não ter a certeza de como promover a minha imagem junto de um empregador. 1 2 3 4 5 6 7
9. Ficar aborrecido(a) com o meu emprego/carreira. 1 2 3 4 5 6 7
10. Ser desencorajado(a) a prosseguir áreas que não são tradicionalmente exercidas por indivíduos do meu sexo (ex. engenharia para as mulheres). 1 2 3 4 5 6 7
11. Sentir um conflito entre o meu emprego e a minha família (cônjuge e/ou filhos). 1 2 3 4 5 6 7
12. Ter um chefe ou supervisor que tem preconceito em relação a pessoas da minha raça/etnia. 1 2 3 4 5 6 7
13. Ter problemas de saúde que interferem com o meu emprego/carreira. 1 2 3 4 5 6 7
14. Não ter a certeza em relação aos meus valores de trabalho. 1 2 3 4 5 6 7
15. Permitir que o desejo do meu cônjuge de ter filhos tenha prioridade sobre os meus objetivos de carreira. 1 2 3 4 5 6 7
16. Ter dificuldade em encontrar trabalho devido à falta de emprego. 1 2 3 4 5 6 7

- 17.** Sentir a pressão de ter de “fazer tudo” – expectativas no desempenho enquanto pai/mãe, cônjuge, profissional, etc. 1 2 3 4 5 6 7
- 18.** Não me sentir confiante da minha capacidade no emprego. 1 2 3 4 5 6 7
- 19.** Não ser capaz de encontrar uma boa creche/infantário para os meus filhos. 1 2 3 4 5 6 7
- 20.** O meu cônjuge/parceiro(a) não aprova a minha opção de emprego/carreira. 1 2 3 4 5 6 7
- 21.** Não me sentir auto-confiante no geral. 1 2 3 4 5 6 7
- 22.** Não me querer deslocar por causa do meu emprego/carreira. 1 2 3 4 5 6 7
- 23.** Sentir-me culpado(a) por trabalhar enquanto os meus filhos são novos. 1 2 3 4 5 6 7
- 24.** Ser alvo de assédio racial no emprego. 1 2 3 4 5 6 7
- 25.** Ser alvo de discriminação no emprego porque tenho uma deficiência. 1 2 3 4 5 6 7
- 26.** Não ser tão bem remunerado(a) como colegas de trabalho do sexo oposto. 1 2 3 4 5 6 7
- 27.** Estar indeciso(a) sobre que emprego/carreira gostaria de ter. 1 2 3 4 5 6 7
- 28.** Ter stress em casa (cônjuge ou filhos) afeta o meu desempenho no trabalho. 1 2 3 4 5 6 7
- 29.** Não ter os traços de personalidade exigidos para o meu emprego (e.g., assertividade). 1 2 3 4 5 6 7
- 30.** Estar desiludido(a) com o meu progresso na carreira (ex. não receber promoções com tanta frequência como desejava). 1 2 3 4 5 6 7

- 31.** A opinião de outras pessoas sobre como determinadas carreiras não são apropriadas para indivíduos do meu sexo. 1 2 3 4 5 6 7
- 32.** Perder o interesse no meu emprego/carreira. 1 2 3 4 5 6 7
- 33.** Ter dificuldade em ingressar no mercado de trabalho após tirar algum tempo para cuidar dos meus filhos. 1 2 3 4 5 6 7
- 34.** Ter dificuldade em planejar a minha carreira devido a alterações na economia. 1 2 3 4 5 6 7
- 35.** Não ter as competências necessárias para o meu emprego (e.g., comunicação, liderança, tomada de decisão). 1 2 3 4 5 6 7
- 36.** Ser alvo de discriminação racial relativamente a promoções no meu emprego/carreira. 1 2 3 4 5 6 7
- 37.** Ter dificuldade em manter a posição que tinha no meu emprego depois de ter filhos. 1 2 3 4 5 6 7
- 38.** Não ter a certeza de como escolher uma carreira profissional. 1 2 3 4 5 6 7
- 39.** Não ter a certeza das minhas alternativas de carreira. 1 2 3 4 5 6 7
- 40.** Ter um conflito entre planos de casamento/família e os meus planos de carreira. 1 2 3 4 5 6 7
- 41.** Ter falta de maturidade interfere com a minha carreira. 1 2 3 4 5 6 7
- 42.** Não ter um “modelo a seguir” ou mentor no trabalho. 1 2 3 4 5 6 7
- 43.** Ser alvo de discriminação sexual no emprego. 1 2 3 4 5 6 7
- 44.** Não ter o apoio do meu cônjuge/parceiro(a). 1 2 3 4 5 6 7
- 45.** Ter baixa auto-estima. 1 2 3 4 5 6 7
- 46.** Ser alvo de discriminação devido ao meu estado civil. 1 2 3 4 5 6 7

- 47.** Os meus pais/família não aprovam a minha escolha de emprego/carreira. 1 2 3 4 5 6 7
- 48.** Ter um chefe ou supervisor que tem preconceito em relação a indivíduos do meu sexo. 1 2 3 4 5 6 7
- 49.** Indivíduos do sexo oposto recebem promoções mais frequentemente do que indivíduos do meu sexo. 1 2 3 4 5 6 7
- 50.** Não haver oportunidades de progressão na minha carreira. 1 2 3 4 5 6 7
- 51.** Não ser tão bem remunerado(a) como colegas de trabalho de outra raça/etnia. 1 2 3 4 5 6 7
- 52.** Ter a convicção de que determinadas carreiras não são apropriadas para mim por causa do meu sexo. 1 2 3 4 5 6 7
- 53.** Ter filhos numa “má altura” para os meus planos de carreira. 1 2 3 4 5 6 7
- 54.** Indivíduos de outras raças/etnias recebem promoções mais frequentemente do que indivíduos da minha raça/etnia. 1 2 3 4 5 6 7
- 55.** Ter falta de informação sobre possíveis empregos/carreiras. 1 2 3 4 5 6 7
- 56.** A previsão de emprego na minha área, no futuro, não é promissora. 1 2 3 4 5 6 7
- 57.** Estar insatisfeito(a) com o meu emprego/carreira. 1 2 3 4 5 6 7
- 58.** Não ser capaz de lidar com as exigências físicas ou emocionais do meu emprego. 1 2 3 4 5 6 7
- 59.** Não ter a certeza do que quero na vida. 1 2 3 4 5 6 7
- 60.** Ter um horário de trabalho rígido que interfere com as responsabilidades para com a minha família. 1 2 3 4 5 6 7

- 61.** Não ter a certeza de como progredir na minha carreira. 1 2 3 4 5 6 7
- 62.** Não ter a formação académica necessária para o emprego que eu quero. 1 2 3 4 5 6 7
- 63.** Ser alvo de assédio sexual no emprego. 1 2 3 4 5 6 7
- 64.** Ter receio de que as pessoas me considerem “pouco feminina” ou “pouco masculino” porque o meu emprego/carreira não é tradicionalmente exercido por indivíduos do meu sexo. 1 2 3 4 5 6 7
- 65.** Não conhecer “as pessoas certas” para progredir na minha carreira. 1 2 3 4 5 6 7
- 66.** Não ter a experiência necessária para o emprego que eu quero. 1 2 3 4 5 6 7
- 67.** Haver falta de oportunidades para indivíduos do meu sexo em áreas não tradicionais. 1 2 3 4 5 6 7
- 68.** Não haver procura na minha área de formação/educação. 1 2 3 4 5 6 7
- 69.** Ter stress no trabalho afeta a minha vida em casa. 1 2 3 4 5 6 7
- 70.** Os meus amigos não aprovam a minha escolha de emprego/carreira. 1 2 3 4 5 6 7

Anexo VI – Escala de Satisfação com os Papéis de Vida e itens Sobre a Satisfação com a Vida em Geral.

Escala de Satisfação com os Papéis de Vida ^(c)

Por favor indique o seu grau de concordância em relação a cada uma das frases abaixo indicadas, utilizando a seguinte escala:

- 1** Discordo Totalmente
- 2** Discordo parcialmente
- 3** Não concordo nem discordo
- 4** Concordo parcialmente
- 5** Concordo totalmente

Em muitos aspectos a minha vida aproxima-se do meu ideal	1	2	3	4	5
As minhas condições de vida são excelentes	1	2	3	4	5
Estou satisfeito com a minha vida	1	2	3	4	5
Até agora tenho tido as coisas que considero mais importantes na minha vida	1	2	3	4	5
Se eu pudesse viver a minha vida outra vez, não mudava quase nada	1	2	3	4	5

1. Sinto-me satisfeito(a) com a minha actividade profissional	1	2	3	4	5
2. Gosto do que faço na minha actividade profissional	1	2	3	4	5
3. Sinto-me satisfeito(a) com o meu ambiente familiar	1	2	3	4	5
4. A actividade profissional que desempenho permite-me atingir os objectivos que pretendo	1	2	3	4	5
5. Sinto-me satisfeito(a) com a minha família	1	2	3	4	5
6. Gosto do que faço nos tempos livres	1	2	3	4	5
7. Sinto-me satisfeito(a) a ocupar o meu tempo em actividades de lazer	1	2	3	4	5
8. Sinto-me satisfeito(a) com os amigos que tenho	1	2	3	4	5
9. Estou satisfeito(a) com as oportunidades de realização pessoal que as actividades de lazer me proporcionam	1	2	3	4	5
10. Gosto de ocupar o meu tempo em actividades com a família	1	2	3	4	5
11. Sinto-me satisfeito(a) com as oportunidades que tenho na minha profissão	1	2	3	4	5

Obrigado pela sua colaboração.

(c) 2016, Isabel Janeiro & Rosário Lima. Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa.

Anexo VII – Questionário de Dados Sociodemográficos.

QUESTIONÁRIO DE DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS

Trabalha na área dos Recursos Humanos? E.g., consultoria de RH, departamento de RH de uma empresa.

Sim Não

Idade: ____ Anos

Género: Feminino Masculino Outro

Ser do género feminino/masculino/outro já teve/tem impacto na sua carreira?

Sim Não

Ser do género feminino/masculino/outro contribuiu/contribui para ser alvo de discriminação (e.g., a sua opinião não ser tida em consideração)?

Sim Não

Estado Civil:

Solteiro(a) Casado(a) União de facto

Divorciado(a)/Separado(a) Viúvo(a) Outro

Número de filhos: ____ **Idade dos filhos:** _____

Número de pessoas sob o cuidado direto: _____

Serei em breve Mãe/Pai: Sim Não

A maternidade/paternidade afetou ou afeta as suas escolhas profissionais?

Sim Não Não se aplica

Já foi ou é alvo de algum tipo de discriminação, na sua carreira, por ter filhos (e.g., não ser considerado/a para uma promoção)?

Sim Não Não se aplica

Considera adiar os seus planos de maternidade/paternidade no caso de lhe ser proposta uma progressão/oportunidade de carreira?

Sim Não Não se aplica

Habilitações Literárias:

Licenciatura Pós-Graduação Mestrado Doutorado

Outra Qual? _____

Há quanto tempo trabalha? _____ (anos) _____ (meses)

Há quanto tempo trabalha na empresa em que está atualmente? _____ (anos)
_____ (meses)

Função que desempenha: _____

Regime de trabalho:

Presencial Teletrabalho Trabalho Híbrido

Se indicou “Teletrabalho” ou “Trabalho Híbrido”, responda às seguintes questões:

Assinale se a situação de Teletrabalho ou Trabalho Híbrido se deve à pandemia provocada pela COVID-19:

Sim Não

No regime de Teletrabalho ou Trabalho Híbrido passou a ter menos visibilidade na empresa? [e.g., não ser convidado(a) para algum tipo de reunião ou evento, ou não ser solicitado(a) a dar a sua opinião]:

Sim Não

Indique as três principais vantagens do regime de teletrabalho/trabalho híbrido:

Indique as três principais desvantagens do regime de teletrabalho/trabalho híbrido:

Se indicou “Trabalho Presencial” na questão acerca do Regime de Trabalho, responda ás seguintes questões:

Assinale se esteve em regime de Teletrabalho ou Trabalho Híbrido durante a pandemia provocada pela COVID-19:

Sim Não

Se “Sim”, responda à seguinte questão:

Quando se encontrava no regime de Teletrabalho ou Trabalho Híbrido passou a ter menos visibilidade na empresa? [e.g., não ser convidado(a) para algum tipo de reunião ou evento, ou não ser solicitado(a) a dar a sua opinião]

Sim Não

Indique as três principais vantagens do regime de Trabalho Presencial:

Indique as três principais desvantagens do regime de Trabalho Presencial:

Observações/Sugestões:
