

Capítulo 1 – Conceito, modelos e orientações de carreira

- 1.1. Definição do conceito de carreira
- 1.2. O modelo dos estádios de carreira, de Super
- 1.3. O modelo de carreira organizacional, de Schein
- 1.4. O modelo do desenvolvimento adulto, de Levinson
- 1.5. As orientações de carreira, propostas por Derr
- 1.6. O modelo das âncoras de carreira, de Schein
- 1.7. O modelo de padrões de carreira, proposto por Driver
- 1.8. Apreciação crítica dos modelos clássicos e de orientações de carreira

Capítulo 2 – Conceitos emergentes de carreira

- 2.1. A carreira proteana e a *boundaryless career*
- 2.2. O modelo tradicional de carreira *versus* o modelo da *boundaryless career*: algumas evidências empíricas
- 2.3. A redefinição dos padrões e modelos de carreira: a inclusão da relação entre o trabalho e a família

Capítulo 3 – Perspectivas teóricas explicativas da relação entre o trabalho e a família

- 3.1. Os modelos clássicos: teorias da segmentação, compensação e *spillover*
- 3.2. A teoria dos papéis sociais
 - 3.2.1. O conflito de papéis e a hipótese da escassez de recursos
 - 3.2.2. A perspectiva de expansão de recursos e os benefícios derivados da ocupação de múltiplos papéis
- 3.3. Apreciação crítica das teorias explicativas da relação entre o trabalho e a família

Capítulo 4 – Género e Relação entre o Trabalho e a Família: o caso ilustrativo da carreira académica

- 4.1. A consideração de uma perspectiva de género ao nível do conflito de papéis: conjugalidade, parentalidade e divisão sexual do trabalho doméstico e familiar
 - 4.1.1. As experiências de conjugalidade: factores de apoio e factores de obstaculização
 - 4.1.2. As experiências de parentalidade: discursos de envolvimento e benefícios e constrangimentos
 - 4.1.3. A divisão sexual do trabalho doméstico e familiar: a persistência das desigualdades de género e as estratégias de conciliação
- 4.2. A cultura organizacional na academia: reflexões ao nível da conciliação trabalho e família

Capítulo 5 – Que futuro para as carreiras? Conclusões e reflexões críticas

- 5.1. A necessidade de adoptar modelos de carreira pluriforme e a persistência de desigualdades de género no desenvolvimento de carreira
- 5.2. Contributos para a gestão de recursos humanos

BIBLIOGRAFIA