

INSTITUTO
SUPERIOR
DE CONTABILIDADE
E ADMINISTRAÇÃO
DO PORTO
POLITÉCNICO
DO PORTO

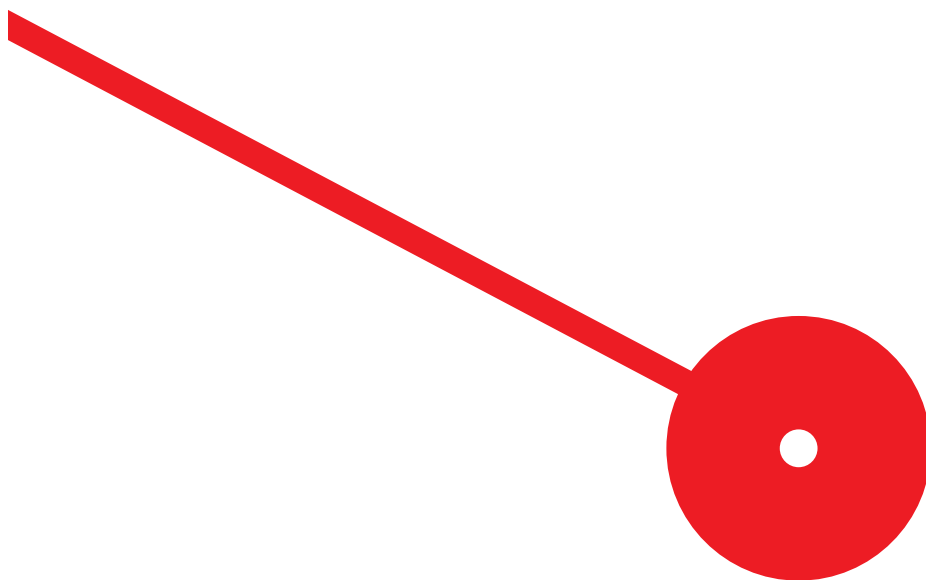
M

MESTRADO
GESTÃO E DESENVOLVIMENTO DE RECURSOS HUMANOS

Vozes de Sucesso: Narrativas de Carreiras no Feminino

Marta Soares da Costa

10/2025

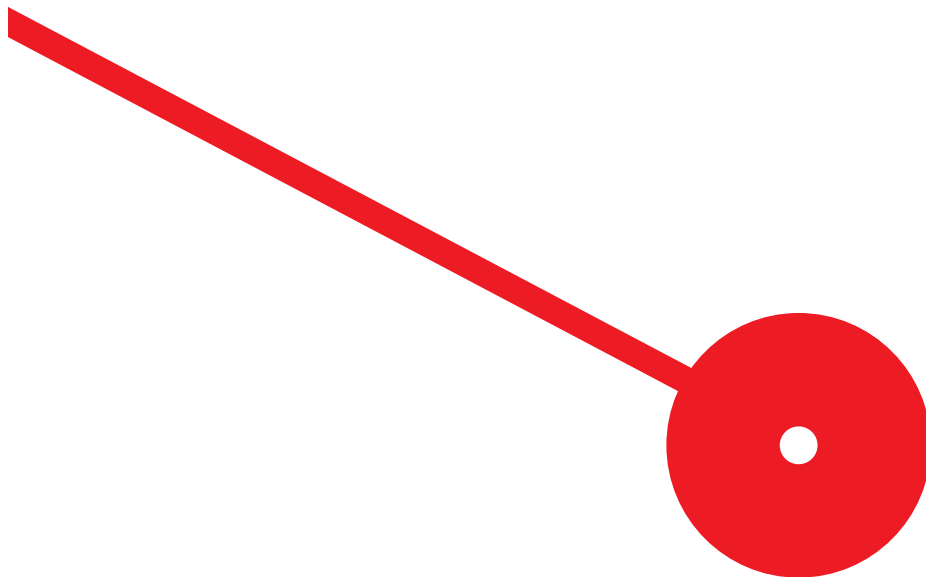




Vozes de Sucesso: Narrativas de Carreiras no Feminino

Marta Soares da Costa

**Dissertação de Mestrado apresentado ao Instituto Superior de
Contabilidade e Administração do Porto para a obtenção do grau de
Mestre em Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos e sob
orientação de Viviana Meirinhos**



Agradecimentos

A formação é a maior arma que alguém pode ter. Como jovem mulher, acredito plenamente que a minha formação me permitirá chegar tão longe quanto desejar.

Quando falo em formação, não me refiro apenas à formação académica, ao grau de licenciada e agora de mestre (que ambiciono alcançar). Falo de formação de carácter, de força de vontade e de nunca esquecermos os nossos valores. Falo de respeito, empatia e compaixão com o próximo. Falo da formação que recebemos em casa e que praticamos lá fora. Por tudo isto, e por acreditar ter tido uma formação muito rica, honesta e completa, agradeço, do fundo do coração, a todos aqueles que, de uma forma ou de outra, me ajudaram a aqui chegar.

Em primeiro lugar, gostaria de agradecer ao ISCAP a oportunidade de me desenvolver enquanto aluna e por me dar as ferramentas necessárias para ser uma profissional de Recursos Humanos capaz, dedicada, empática e realizada pelo caminho percorrido.

Agradecer à minha orientadora Professora Doutora Viviana Meirinhos por todo o apoio, disponibilidade, dedicação e cuidado durante deste longo ano.

A todos os professores que tive o privilégio de conhecer, obrigada por partilharem connosco a vossa experiência e conhecimento. Foram um marco importante no meu percurso académico e pessoal.

À minha mãe, ao meu pai, à Beatriz e à Mariana que são o meu apoio desde o primeiro dia (mesmo que a Mariana tenha magicamente eliminado 40 páginas da minha tese de mestrado a 1 mês da data de entrega). Obrigada por serem casa e por me darem todas as oportunidades e mais alguma de me desenvolver e ser a minha melhor versão.

Ao Zé Pedro, por nunca me deixar baixar os braços. Obrigada por acreditares em mim e me lembrares cada dia que sou capaz de alcançar tudo aquilo que quiser.

Aos meus amigos, por cada palavra e gesto de apoio. São indispensáveis à minha vida.

E finalmente, a todas as incríveis Mulheres que aceitaram fazer parte deste desafio e que tive o enorme privilégio de conhecer. Guardo-vos com o maior carinho e admiração.

Resumo:

O presente estudo explorou narrativas de mulheres portuguesas que alcançaram sucesso profissional, procurando compreender de que forma constroem as suas narrativas e atribuem sentido às suas trajetórias de carreira. A investigação adotou uma metodologia narrativa como forma de valorizar o discurso das participantes enquanto construção de significado. Foram realizadas seis entrevistas narrativas a profissionais de diferentes áreas de atividade e de reconhecimento público, abrangendo setores como a gastronomia, o desporto adaptado, o ensino superior, a investigação científica, as forças armadas e o terceiro setor. Os dados foram analisados através de uma análise vertical, valorizando a singularidade de cada narrativa e, posteriormente através de uma análise horizontal, consolidando todas as categorias transversais às várias narrativas.

Os resultados revelam que as trajetórias das participantes caracterizam-se por autodeterminação, capacidade de adaptação e valorização da aprendizagem contínua. As narrativas evidenciaram também o papel das redes de apoio e das figuras importantes ao longo do percurso profissional. Paralelamente, foram identificados desafios persistentes associados à discriminação de género e a outras barreiras estruturais.

O sucesso profissional é, maioritariamente, descrito com base em dimensões subjetivas, como o equilíbrio vida-trabalho, o impacto social, as relações interpessoais e a coerência com os valores pessoais. Os resultados sugerem que, embora o sucesso objetivo desempenhe um papel relevante na visibilidade e validação externa, o sucesso subjetivo emerge como dimensão central nas narrativas do sucesso em carreiras femininas. O estudo destaca, assim, a importância de uma visão mais relacional e contextual das carreiras das mulheres, contribuindo para o aprofundamento teórico da relação entre género, carreira e sucesso profissional.

Palavras chave: Carreira, sucesso, mulheres, entrevista narrativa

Abstract:

This study explored narratives of Portuguese women who have achieved professional success, seeking to understand how they construct their narratives and attribute meaning to their career trajectories. The research adopted a narrative methodology as a way of valuing the participants' discourse as a construction of meaning. Six narrative inquiries were conducted with professionals from different areas of activity and public recognition, covering sectors such as gastronomy, adapted sports, academia, scientific research, the armed forces, and the third sector. The data were analysed through a vertical analysis, valuing the uniqueness of each narrative, and subsequently through a horizontal analysis, consolidating all categories across the various narratives.

The results reveal that the participants' trajectories are characterised by self-determination, adaptability and a value placed on continuous learning. The narratives also highlight the role of support networks and important figures throughout their professional careers. At the same time, persistent challenges associated with gender discrimination and other structural barriers were identified.

Professional success is mostly described based on subjective dimensions, such as work-life balance, social impact, interpersonal relationships, and consistency with personal values. The results suggest that, although objective success plays an important role in visibility and external validation, subjective success emerges as a central dimension in narratives of success in women's careers. The study thus highlights the importance of a more relational and contextual view of women's careers, contributing to a deeper theoretical understanding of the relationship between gender, career, and professional success.

Key words: Career, success, women, narrative inquiry

Índice Geral

| | |
|---|-----------|
| Introdução | 1 |
| Capítulo I – Revisão de Literatura | 4 |
| 1.1 Sucesso | 5 |
| 1.2 Carreira | 6 |
| 1.2.1 Carreira Sem Fronteiras e Carreira Proteana | 7 |
| 1.2.2 Carreira Subjetiva e Carreira Objetiva | 9 |
| 1.3 Sucesso na Carreira | 9 |
| 1.3.1 Sucesso Subjetivo e Sucesso Objetivo na Carreira | 12 |
| 1.4 Sucesso na Carreira e Género | 17 |
| 1.5 Sucesso na Carreira das Mulheres | 19 |
| Capítulo II - Metodologia..... | 22 |
| 2.1 Objetivos do Estudo..... | 23 |
| 2.2 Opções Metodológicas | 23 |
| 2.3 Técnica de Recolha de Dados..... | 25 |
| 2.4 Tratamento e Análise da Informação..... | 26 |
| 2.5 Procedimentos | 28 |
| 2.6 Participantes..... | 29 |
| Capítulo III – Apresentação dos Resultados..... | 33 |
| 3.1 Análise Vertical | 34 |
| 3.1.1. Narrativa Participante 1 | 34 |
| Dimensão de Análise: Estrutura Narrativa | 34 |
| Dimensão de Análise: Carreira..... | 41 |
| 3.1.2. Narrativa Participante 2 | 53 |
| Dimensão de Análise: Estrutura Narrativa | 53 |
| Dimensão de Análise: Carreira..... | 58 |
| 3.1.3. Narrativa Participante 3 | 66 |
| Dimensão de Análise: Estrutura Narrativa | 66 |
| Dimensão de Análise: Carreira..... | 72 |

| | | |
|--|--|------------|
| 3.1.4. | Narrativa Participante 4 | 80 |
| | Dimensão de Análise: Estrutura Narrativa | 80 |
| | Dimensão de Análise: Carreira..... | 84 |
| 3.1.5. | Narrativa Participante 5 | 93 |
| | Dimensão de Análise: Estrutura Narrativa | 93 |
| | Dimensão de Análise: Carreira..... | 96 |
| 3.1.6. | Narrativa Participante 6 | 103 |
| | Dimensão de Análise: Estrutura Narrativa | 103 |
| | Dimensão de Análise: Carreira..... | 106 |
| 3.2. | Análise Horizontal..... | 113 |
| 3.2.1. | Dimensão de Análise: Estrutura Narrativa | 114 |
| | Abertura da narrativa | 114 |
| | Sequência da narrativa..... | 115 |
| | Desfecho da narrativa | 116 |
| 3.2.2. | Dimensão de Análise: Carreira..... | 117 |
| | Autorrepresentação | 119 |
| | Disciplina e aprendizagem contínua..... | 120 |
| | <i>Drivers</i> de sucesso | 121 |
| | Figuras importantes na carreira | 122 |
| | Pontos de viragem biográficos | 123 |
| | Desafios narrados no desenvolvimento da carreira | 124 |
| | Desigualdade e discriminação | 125 |
| | Conceptualização de sucesso..... | 126 |
| Capítulo IV – Discussão dos Resultados..... | | 127 |
| 4.1 | Análise das trajetórias narradas | 128 |
| 4.2 | Reflexões sobre a aprendizagem como fio condutor do sucesso..... | 128 |
| 4.3 | O papel das figuras, o reconhecimento e pontos de viragem | 129 |
| 4.4 | Considerações sobre a desigualdade e legitimação | 130 |
| 4.5 | Reflexões sobre o sucesso nas carreiras femininas | 130 |
| Capítulo V - Conclusões | | 132 |
| Referências Bibliográficas | | 135 |

| | |
|--|------------|
| Apêndices..... | 150 |
| Apêndice I – Guião de Entrevista..... | 151 |
| Apêndice II – Convite de Participação | 152 |
| Apêndice III – Pedido de Colaboração Dissertação de Mestrado Entidade Externa 153 | |
| Apêndice IV – Entrevista Narrativa Escrita Sobre Carreiras de Sucesso no Feminino 154 | |
| Apêndice V – Autorização e Consentimento Informado..... | 156 |

Índice de Figuras

| | |
|---|-----|
| Figura 1 – Categorias da dimensão de análise “Carreira” – Participante 1..... | 41 |
| Figura 2 – Categorias da dimensão de análise “Carreira” – Participante 2..... | 58 |
| Figura 3 – Categorias da dimensão de análise “Carreira” – Participante 3..... | 72 |
| Figura 4 – Categorias da dimensão de análise “Carreira” – Participante 4..... | 84 |
| Figura 5 – Categorias da dimensão de análise “Carreira” – Participante 5..... | 97 |
| Figura 6 – Categorias da dimensão de análise “Carreira” – Participante 6..... | 107 |
| Figura 7 – Subcategorias da categoria “Abertura da narrativa” - Geral..... | 114 |
| Figura 8 – Subcategorias da categoria “Sequência da narrativa” - Geral..... | 115 |
| Figura 9 – Subcategorias da categoria “Desfecho da narrativa” - Geral..... | 116 |
| Figura 10 – Categorias da dimensão de análise “Carreira” - Geral | 118 |
| Figura 11 – Subcategorias da categoria “Autorrepresentação” - Geral..... | 119 |
| Figura 12 – Subcategorias da categoria “Disciplina e aprendizagem contínua” - Geral | 120 |
| Figura 13 – Subcategorias da categoria “ <i>Drivers</i> de sucesso” - Geral..... | 121 |
| Figura 14 – Subcategorias da categoria “Figuras importantes na carreira” - Geral | 122 |
| Figura 15 – Subcategorias da categoria “Pontos de viragem biográficos” - Geral | 123 |
| Figura 16 – Subcategorias da categoria “Desafios narrados no desenvolvimento da carreira” - Geral..... | 124 |
| Figura 17 – Subcategorias da categoria “Desigualdade e discriminação” - Geral..... | 125 |
| Figura 18 – Subcategorias da categoria “Conceptualização de sucesso” - Geral | 126 |

Índice de Tabelas

| | |
|--|----|
| Tabela 1 – Questões facilitadoras da entrevista | 25 |
| Tabela 2 – Significado das categorias “Abertura da narrativa”, “Sequência da narrativa” e “Desfecho da narrativa” | 27 |
| Tabela 3 – Subcategorias da categoria “Abertura da narrativa” – Participante 1 | 35 |
| Tabela 4 – Subcategorias da categoria “Sequência da narrativa” – Participante 1 | 36 |
| Tabela 5 – Subcategorias da categoria “Desfecho da narrativa” – Participante 1 | 41 |
| Tabela 6 – Subcategorias da categoria “Autorrepresentação” – Participante 1 | 42 |
| Tabela 7 – Subcategorias da categoria “Disciplina e aprendizagem contínua” – Participante 1 | 43 |
| Tabela 8 – Subcategorias da categoria “ <i>Drivers</i> de sucesso” – Participante 1 | 44 |
| Tabela 9 – Subcategorias da categoria “Figuras importantes na carreira” – Participante 1 | 45 |
| Tabela 10 – Subcategorias da categoria “Pontos de viragem biográficos” – Participante 1 | 46 |
| Tabela 11 – Subcategorias da categoria “Desafios narrados no desenvolvimento da carreira” – Participante 1 | 48 |
| Tabela 12 – Subcategorias da categoria “Desigualdade e discriminação” – Participante 1 | 50 |
| Tabela 13 – Subcategorias da categoria “Conceptualização de sucesso” – Participante 1 | 52 |
| Tabela 14 – Subcategorias da categoria “Abertura da narrativa” – Participante 2 | 53 |
| Tabela 15 – Subcategorias da categoria “Sequência da narrativa” – Participante 2 | 55 |
| Tabela 16 – Subcategorias da categoria “Desfecho da narrativa” – Participante 2 | 57 |
| Tabela 17 – Subcategorias da categoria “Disciplina e aprendizagem contínua” – Participante 2 | 59 |
| Tabela 18 – Subcategorias da categoria “ <i>Drivers</i> de sucesso” – Participante 2 | 60 |
| Tabela 19 – Subcategorias da categoria “Figuras importantes na carreira” – Participante 2 | 61 |
| Tabela 20 – Subcategorias da categoria “Pontos de viragem biográficos” – Participante 2 | 62 |
| Tabela 21 – Subcategorias da categoria “Desafios narrados no desenvolvimento da carreira” – Participante 2 | 63 |

| | |
|--|----|
| Tabela 22 – Subcategorias da categoria “Desigualdade e discriminação” – Participante 2 | 64 |
| Tabela 23 – Subcategorias da categoria “Conceptualização de sucesso” – Participante 2 | 65 |
| Tabela 24 – Subcategorias da categoria “Abertura da narrativa” – Participante 3 | 66 |
| Tabela 25 – Subcategorias da categoria “Sequência da narrativa” – Participante 3 | 67 |
| Tabela 26 – Subcategorias da categoria “Desfecho da narrativa” – Participante 3..... | 71 |
| Tabela 27 – Subcategorias da categoria “Autorrepresentação” – Participante 3..... | 73 |
| Tabela 28 – Subcategorias da categoria “ <i>Drivers</i> de sucesso” – Participante 3..... | 74 |
| Tabela 29 – Subcategorias da categoria “Figuras principais na carreira” – Participante 3 | 75 |
| Tabela 30 – Subcategorias da categoria “Pontos de viragem biográficos” – Participante 3 | 76 |
| Tabela 31 – Subcategorias da categoria “Desafios narrados no desenvolvimento da carreira” – Participante 3 | 77 |
| Tabela 32 – Subcategorias da categoria “Conceptualização de sucesso” – Participante 3 | 79 |
| Tabela 33 – Subcategorias da categoria “Abertura da narrativa” – Participante 4..... | 80 |
| Tabela 34 – Subcategorias da categoria “Sequência da narrativa” – Participante 4 | 81 |
| Tabela 35 – Subcategorias da categoria “Desfecho da narrativa” – Participante 4..... | 83 |
| Tabela 36 – Subcategorias da categoria “Autorrepresentação” – Participante 4..... | 85 |
| Tabela 37 – Subcategorias da categoria “Disciplina e aprendizagem contínua” – Participante 4 | 86 |
| Tabela 38 – Subcategorias da categoria “ <i>Drivers</i> de sucesso” – Participante 4..... | 87 |
| Tabela 39 – Subcategorias da categoria “Figuras principais na carreira” – Participante 4 | 88 |
| Tabela 40 – Subcategorias da categoria “Pontos de viragem biográficos” – Participante 4 | 89 |
| Tabela 41 – Subcategorias da categoria “Desafios narrados no desenvolvimento da carreira” – Participante 4 | 90 |
| Tabela 42 – Subcategorias da categoria “Desigualdade e discriminação” – Participante 4 | 91 |
| Tabela 43 – Subcategorias da categoria “Conceptualização de sucesso” – Participante 4 | 92 |

| | |
|---|-----|
| Tabela 44 – Subcategorias da categoria “Abertura da narrativa” – Participante 5..... | 93 |
| Tabela 45 – Subcategorias da categoria “Sequência da narrativa” – Participante 5 | 94 |
| Tabela 46 – Subcategorias da categoria “Desfecho da narrativa” – Participante 5..... | 96 |
| Tabela 47 – Subcategorias da categoria “Autorrepresentação” – Participante 5..... | 97 |
| Tabela 48 – Subcategorias da categoria “Disciplina e aprendizagem contínua” – Participante 5 | 98 |
| Tabela 49 – Subcategorias da categoria “ <i>Drivers</i> de sucesso” – Participante 5..... | 99 |
| Tabela 50 – Subcategorias da categoria “Figuras importantes na carreira” – Participante 5 | 100 |
| Tabela 51 – Subcategorias da categoria “Pontos de viragem biográficos” – Participante 5 | 101 |
| Tabela 52 – Subcategorias da categoria “Desafios narrados no desenvolvimento da carreira” – Participante 5 | 102 |
| Tabela 53 – Subcategorias da categoria “Desigualdade e discriminação” – Participante 5 | 103 |
| Tabela 54 – Subcategorias da categoria “Abertura da narrativa” – Participante 6..... | 104 |
| Tabela 55 – Subcategorias da categoria “Sequência da narrativa” – Participante 6 ... | 105 |
| Tabela 56 – Subcategorias da categoria “Desfecho da narrativa” – Participante 6..... | 106 |
| Tabela 57 – Subcategorias da categoria “Autorrepresentação” – Participante 6..... | 107 |
| Tabela 58 – Subcategorias da categoria “Disciplina e aprendizagem contínua” – Participante 6..... | 108 |
| Tabela 59 – Subcategorias da categoria “ <i>Drivers</i> de sucesso” – Participante 6..... | 109 |
| Tabela 60 – Subcategorias da categoria “Figuras importantes na carreira” – Participante 6 | 110 |
| Tabela 61 – Subcategorias da categoria “Pontos de viragem biográficos” – Participante 6 | 110 |
| Tabela 62 – Subcategorias da categoria “Desigualdade e discriminação” – Participante 6 | 112 |
| Tabela 63 – Subcategorias da categoria “Conceptualização de sucesso” – Participante 6 | 113 |

Lista de Abreviaturas

GRH – Gestão de Recursos Humanos

SOC – Sucesso Objetivo na Carreira

SSC – Sucesso Subjetivo na Carreira

TIC – Tecnologias de Informação e Comunicação

UE – União Europeia

O presente estudo, intitulado “Vozes de Sucesso: Narrativas de Carreiras no Feminino”, propõe-se dar voz a várias mulheres portuguesas com percursos distintos e compreender de que forma constroem, através das suas narrativas, sentidos de sucesso e de realização profissional. Num contexto em que o debate sobre a igualdade de género e o reconhecimento do contributo das mulheres em múltiplos setores da sociedade se mantém atual e necessário, torna-se pertinente explorar as suas trajetórias profissionais, compreendendo a forma como contam as suas histórias, quais os valores que identificam e que significados atribuem às conquistas e adversidades vividas.

A abordagem metodológica adotada foi a análise narrativa, que valoriza o discurso das entrevistadas enquanto construção ativa de sentido, mais do que uma simples reconstituição factual do percurso. Assim, a investigação centrou-se não apenas nos acontecimentos relatados, mas também na forma como cada participante organizou o enredo da sua história, que categorias privilegiou e que identidades projetou ao narrar-se.

O corpus empírico foi constituído por entrevistas a várias mulheres portuguesas que se caracterizam pela sua singularidade, potencial transformador e pelo reconhecimento social do seu trabalho. Estas profissionais atuam nas mais diversas áreas - como a investigação, a academia, o desporto, a cozinha, o serviço social e a defesa nacional. Esta diversidade de perfis possibilita captar dimensões comuns e contrastes significativos na forma como as entrevistadas percecionam e constroem as suas trajetórias.

Este estudo teve como objetivo geral explorar as narrativas das mulheres sobre a sua carreira e o sucesso profissional. De um modo mais específico, propôs-se (1) explorar a forma como as mulheres narram e atribuem sentido às suas trajetórias profissionais; (2) identificar dimensões e categorias estruturantes das narrativas de sucesso profissional feminino e, por fim, (3) contribuir para o aprofundamento teórico da relação entre género, carreira e sucesso profissional.

A estrutura da dissertação organiza-se em cinco capítulos. No Capítulo I apresenta-se a revisão de literatura com principal destaque na conceptualização dos quadros teóricos

mobilizados para o estudo, nomeadamente centrado nos conceitos de sucesso, sucesso objetivo e subjetivo na carreira e sucesso na carreira numa perspetiva de género. No Capítulo II explicita-se a metodologia, apresentando os objetivos gerais e específicos do estudo, as opções metodológicas, a técnica de recolha de dados, o tratamento e análise da informação, os procedimentos e a caracterização das participantes. Já os Capítulos III e IV são referentes à apresentação e discussão de resultados, respetivamente. Por fim, o Capítulo V destina-se à conclusão do estudo, destacando os principais contributos.

CAPÍTULO I – REVISÃO DE LITERATURA

1.1 Sucesso

Dries et al. (2008) definem o sucesso como uma construção social situada em contextos históricos e culturais específicos, sendo moldado por fatores como o gênero e os processos de socialização. Paralelamente, Glick (2011) refere que o sucesso pode ser compreendido como o grau de correspondência entre os objetivos estabelecidos e os resultados efetivamente alcançados em diferentes domínios da vida, incluindo os contextos acadêmico, profissional, financeiro e pessoal.

De acordo com o Cambridge English Dictionary (2025) existem duas definições de sucesso - “a obtenção dos resultados desejados ou esperados” e “algo que alcança resultados positivos”. A primeira, sugere uma forma de sucesso mais pessoal que parte do desejo e da vontade íntima de alguém. Por sua vez, a segunda definição propõe uma forma de sucesso mais facilmente suscetível de se basear em comparações sociais, defrontando aquilo que é ou não considerado como “bom resultado”. Estes significados mostram-nos que, tal como no caso das carreiras, existem duas formas díspares e igualmente importantes de abordar o sucesso, e conseqüentemente, o sucesso na carreira (Arthur et al., 2005).

Segundo Jaskolka et al. (1985), o sucesso é um conceito relativo, dependente da avaliação e julgamento da pessoa que o avalia. As pessoas externas tendem a julgar de acordo com critérios objetivos e facilmente observáveis, já as avaliações individuais de sucesso baseiam-se em aspetos menos visíveis e mais próprios.

Gunz & Heslin (2005) referiram que “o sucesso pode, portanto, ser uma consequência ou um resultado positivo, duas coisas muito diferentes” (p.105). O sucesso tende a ser predominantemente associado ao alcance de resultados positivos, sendo a ausência desses resultados entendida como uma condição indesejável em contextos pessoais e profissionais (Gunz & Heslin, 2005). Todavia, é importante recordar o sentido lato da palavra. Naturalmente, o sucesso é quanto ou tanto relativo pois aquilo que é visto como “um sucesso” para algumas pessoas, pode ser exatamente o contrário para outras (Bartolome & Evans, 1980). Desta forma, é tão interessante estudarmos os fatores que conduzem ao

sucesso (na carreira, por exemplo) como a forma que as pessoas definem se um determinado resultado foi, de facto, vantajoso e promissor (Gunz & Heslin, 2005).

1.2 Carreira

A carreira foi, desde sempre, um tema estimulante na área da investigação e no contexto laboral das organizações, e o seu conceito remete a várias interpretações e diferentes pontos de vista relativos às trajetórias profissionais dos indivíduos (Arnold, 2011). Nos dias de hoje, o conceito de carreira tem um contraste implícito com “profissão”, uma vez que a carreira implica progressão e satisfação pessoal. Por esta razão, especialmente nos últimos anos, os investigadores e psicólogos têm tentado definir o termo carreira da forma mais abrangente possível, com o objetivo de incluir e legitimar todos os percursos no mercado de trabalho (Arnold, 2011).

O conceito de carreira apresenta múltiplas interpretações teóricas. Gunz e Heslin (2005) salientam que a carreira pode ser entendida tanto como a interpretação subjetiva do próprio percurso — ancorada nas experiências e significados atribuídos — como uma construção social baseada em critérios externa e objetivamente observáveis. Assim, distingue-se entre a narrativa pessoal que cada indivíduo desenvolve sobre o seu trajeto e o percurso efetivamente realizado ao longo do tempo.

De acordo com Young & Collin (2004), a construção do conceito “carreira” faz parte de um processo histórico e culturalmente específico e o seu contexto socioeconómico desempenha, também, um papel fundamental na forma como as pessoas a definem. Segundo o Oxford English Dictionary (2025), a palavra “carreira” define-se como “profissão ou ocupação para a qual uma pessoa é treinada e que providencia um determinado rendimento e oportunidades de progressão”. A questão evolutiva do tempo é o que diferencia a carreira de outros conceitos relacionados com o trabalho, não adotando uma visão estática (Arthur et al., 2005). Por sua vez, Arthur et al. (2005) providenciaram uma definição de carreira atualmente muito utilizada - “A sequência evolutiva das experiências de trabalho de uma pessoa ao longo do

tempo”, já Collin e Watts (1996) propuseram “o desenvolvimento do indivíduo na aprendizagem e no trabalho ao longo da vida” como definição.

No domínio da psicologia existe uma nítida divisão entre o estudo das decisões sobre a profissão a exercer – a chamada psicologia vocacional, e o estudo das carreiras em contextos organizacionais – parte integrante da psicologia organizacional (Erdheim et al., 2006). No *The British Psychological Society* Arnold (2011), refere que, grande parte do conhecimento inovador na psicologia das carreiras teve origem no seu ramo organizacional, devido às constantes mudanças tecnológicas e económicas que contribuíram para o atual paradigma das carreiras. Também num artigo no *Australian Journal of Career Development*, Patton & Collin (2009) referiram que uma melhor comunicação e incorporação entre a psicologia organizacional e profissional seria bastante benéfico e proveitoso.

1.2.1 Carreira Sem Fronteiras e Carreira Proteana

Os rápidos avanços tecnológicos, o aumento da capacidade de resposta das empresas e a constante globalização das economias, trouxeram inúmeras mudanças para as organizações. Estas mudanças manifestam-se, não só dentro dos ambientes de trabalho, mas também na forma como os indivíduos encaram as suas carreiras, tornando-as menos previsíveis e mais livres (Haenggli & Hirschi, 2020). À medida que se vai assistindo a todas estas mudanças na sociedade, é importante que os investigadores analisem e investiguem os tipos de carreira contemporâneos, caracterizados por uma maior autogestão e “foco no sucesso subjetivo da carreira” (Wiernik & Kostal, 2019). As carreiras autodirigidas, individuais e personalizadas estão a ganhar cada vez mais território e relevância para o desenvolvimento de uma carreira bem-sucedida.

Nos últimos anos, os investigadores têm discutido dois conceitos de carreira dominantes, que nos permitem compreender a forma como os indivíduos podem abordar ou classificar as suas carreiras. O primeiro designa-se como “Carreira sem Fronteiras”, que se caracteriza por um contraste entre aquilo que tradicionalmente se considerava como carreira. Isto é, vai além das fronteiras das organizações e das profissões ditas “normais”, onde os indivíduos

procuram oportunidades de crescimento e relações para além de uma única organização (Patton & Collin, 2009).

O outro conceito de carreira é a chamada “Carreira Proteana”, introduzida pela primeira vez pelo psicólogo organizacional americano Douglas T. Hall, em 1976, em analogia à figura mitológica de Proteu, deus grego do mar. A mitologia grega revela-nos que Proteu possuía o dom da profecia e a habilidade de se transformar. Nesta lógica, o termo “proteano” é sinónimo de flexibilidade e adaptabilidade às mudanças. A literatura diz-nos que a carreira proteana é “autodirigida e orientada por valores” (Patton & Collin, 2009), onde cada indivíduo tem a responsabilidade e o poder de moldar a sua carreira da melhor forma, demonstrando o que é mais importante para si, perseguindo os seus objetivos pessoais de carreira (Briscoe et al., 2006). Baruch (2004) comparou uma carreira proteana a um contrato conosco próprios e não com a organização, uma vez que cada um assume um papel ativo na gestão das suas carreiras e na metamorfose do seu percurso profissional. Neste sentido, este tipo de carreira caracteriza-se por sentimentos como: liberdade, crescimento, autoexpressão, procura de sucesso psicológico e a descoberta da vocação (Hall, 2004; Hall & Chandler, 2005).

Além disso, tem sido defendido que assumir responsabilidade pela transformação e desenvolvimento da carreira, pode originar resultados psicológicos positivos, entre eles a satisfação com a própria carreira, o cumprimento de objetivos e ambições pessoais e o reforço da autoeficácia e do bem-estar psicológico (King, 2004; Seibert et al., 2017).

Os indivíduos estão a mudar as suas atitudes e comportamentos face a vários fatores, entre eles: o aumento da esperança média de vida, a alteração das estruturas familiares (incluindo a quantidade progressiva de casais com dupla carreira, pais solteiros, responsabilidade de prestar cuidados a crianças e idosos simultaneamente, entre outros) e, também, a quantidade crescente de pessoas que procuram desenvolver-se constantemente, tanto a nível pessoal como profissional (Hall, 2004). Tais fatores fazem com que os indivíduos embarquem em carreiras autodirigidas (Singh et al., 2009), movidas pelos seus próprios desejos e vontades ao invés das “obrigações” organizacionais (Sullivan & Baruch, 2009).

1.2.2 Carreira Subjetiva e Carreira Objetiva

Vários autores e investigadores das ciências sociais mostram-nos, também, que existem outras duas formas de caracterizar o termo carreira, tornando-se, assim, num conceito mais dinâmico e profundo à medida que o vamos explorando. Por um lado, temos as carreiras subjetivas que se referem à perceção individual que cada um tem da sua própria carreira, com base nos seus objetivos e aspirações pessoais (Arthur et al., 2005; Dries et al., 2008; Heslin, 2003). Por outro, temos as carreiras objetivas, que refletem as referências profissionais externamente definidas e observáveis. São, portanto, um reflexo de estatutos socialmente observáveis, servindo como meio de referência para avaliar o sucesso de alguém, dentro seu meio social (Arthur et al., 2005).

1.3 Sucesso na Carreira

Sucesso na carreira é uma construção social que nos ajuda a melhor compreender os objetivos e perceções individuais, o que o/a inspirou, o/a levou a tomar determinada decisão, os valores e crenças pessoais que fazem dele/dela a pessoa que é e aquilo que o/a faz verdadeiramente feliz e realizado(a) no local de trabalho (Briscoe-Palmer & Mattocks, 2021; Pico-Saltos et al., 2021). Por esta razão, o sucesso na carreira tem despertado o interesse de inúmeras áreas como gestão, economia, recursos humanos e psicologia que, têm estudado e analisado, com detalhe, esta questão (Pico-Saltos et al., 2023).

Muitos investigadores académicos têm abordado este conceito com uma enorme variedade de designações e pontos de vista, tais como, o cumprimento dos desejos e vontades próprias, o historial de trabalho relacionado com a carreira ou até as crenças individuais (Heslin, 2005; Seibert & Kraimer, 2001; Walsh et al., 2018). Por exemplo, (Hughes, 1937) analisou detalhadamente o sucesso objetivo e subjetivo na carreira. Arthur et al. (2005), Spurk et al. (2019) e Abele & Spurk (2009) centraram as suas atenções nos componentes subjetivos ligados ao sucesso na carreira, ao invés dos fatores objetivos. Já Ebner & Paul (2023) evitaram debater o sucesso objetivo na carreira. Haenggli & Hirschi (2020), por sua vez,

concluíram que fatores motivacionais, crenças individuais e valores primordiais, influenciam diretamente o sucesso na carreira.

Uma pesquisa não muito exaustiva na literatura dá-nos milhares de livros e artigos sobre o sucesso na carreira, bem como, a sua implicação na vida das pessoas, as condicionantes e fatores de impulsionamento. O conhecimento que a literatura nos dá é, efetivamente, muito amplo. Já em 2005, Gunz & Heslin, num artigo do *Journal of Organizational Behaviour*, afirmaram que, quando feita uma pesquisa combinando os termos “carreira” e “sucesso”, mais de 1000 resultados são apresentados em diversas revistas de ciências sociais (Gunz & Heslin, 2005). Talvez este facto não seja grande surpresa, tendo em conta quão central e importante é a palavra “sucesso” nos dias de hoje. Diariamente deparamo-nos com questões como “Sou bem-sucedida?”, “Falhei?”, “Qual o preço que paguei para aqui chegar?”. Possivelmente, por esta razão, o termo sucesso na carreira seja um alvo de estudo tão estimulante para alguns investigadores das ciências sociais. Por esta razão, compreender o significado, as causas e as implicações do sucesso na carreira é de extrema importância, não só para os colaboradores e colaboradoras como também para a própria organização que os emprega (Shockley et al., 2016).

Tradicionalmente, o sucesso na carreira era determinado e conceptualizado como a progressão hierárquica de uma pessoa dentro da organização, posição esta que era externa e diretamente observável por outros e facilmente medida – o chamado sucesso objetivo (Arthur et al., 2005). Com o passar do tempo, o sucesso na carreira acabou por ser definido como o desejo e a capacidade de alguém alcançar resultados positivos no trabalho e a nível psicológico (Najam et al., 2020) – o chamado sucesso subjetivo.

Segundo Costa (2010) , o sucesso na carreira advém de diferentes aspetos, tanto pessoais como profissionais, entre eles: a adaptabilidade, o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, o cumprimento de metas e objetivos e outros aspetos financeiros como o salário e as promoções. Arthur et al. (2005) definem sucesso na carreira como “a obtenção de resultados desejáveis relacionados com o trabalho em qualquer altura da experiência profissional de uma pessoa ao longo do tempo”. Esta definição remete-nos para o alcance de

metas pessoais – devidamente estipuladas e definidas – favorecendo que a percepção de sucesso na carreira tenha em consideração as expectativas e ambições da pessoa. Por sua vez, Seibert & Kraimer (2001), apontam-no como um aglomerar de resultados positivos, tanto psicológicos como profissionais, resultantes das várias experiências de trabalho de alguém, ao longo do tempo. Estes autores creem que o sucesso se trata de um conceito avaliativo – isto é, os julgamentos de sucesso dependem da pessoa que está a julgar. Quando julgado por outros, é estabelecido através de critérios socialmente visíveis enquanto, julgado pelo próprio, depende dos seus sentimentos e emoções de satisfação (ou não) relacionados com a sua carreira. Também Dries et al. (2008), abordaram o conceito de sucesso na carreira como sendo uma construção social ao invés de uma realidade objetiva. Por outras palavras, trata-se de um conceito dinâmico e mutável, contrariamente a uma verdade estática baseada em contextos históricos e culturais. Já Heslin (2003), afirma que as crenças e visões individuais de sucesso dependem, também, do julgamento de outros em relação à sua carreira.

Investigadores na área de gestão, economia e psicologia têm dado especial atenção à forma como a cultura e a economia nacionais moldam a percepção e o sucesso na carreira das pessoas (Kaše et al., 2020). Por outro lado, investigadores na área da geografia têm manifestado curiosidade em investigar como a localização geográfica de uma pessoa, e a sua respetiva alteração em resultado da migração, afetam inúmeras condicionantes do sucesso na carreira como o rendimento e a progressão profissional (Gordon & Cui, 2015; Simon, 2019). A progressão e evolução na carreira ocorre “nas interações entre a pessoa e os campos que ela habita” (Hodkinson, 2009) e é, portanto, inevitavelmente influenciada por aspetos como a localização geográfica, a cultura e a economia (Wang et al., 2023).

Qualquer pessoa procura ser bem-sucedida profissionalmente e as suas expectativas determinam o grau desse sucesso (Golden & Eddleston, 2020). No entanto, o sucesso na carreira não depende apenas de cada um, mas, também, da entidade empregadora que tem a responsabilidade de implementar programas com o objetivo de ajudar e fomentar o sucesso de todos (Aburumman et al., 2020). As práticas de gestão de recursos humanos (GRH) são

cruciais para o seu sucesso e bem-estar, uma vez que afetam direta e indiretamente as suas carreiras Khan et al. (2015) e, através da promoção de um ambiente de trabalho vigoroso e amigável, os colaboradores e colaboradoras irão sentir-se mais motivados, felizes e satisfeitos com as suas carreiras (Salleh et al., 2020). Akkermans & Tims (2017) afirmaram que quem satisfaz as suas necessidades e expectativas, apresenta maiores níveis de sucesso na carreira.

Aldoghan et al. (2022) declararam que uma remuneração justa e elevada, a formação adequada ao cargo em questão e a criação de iniciativas de desenvolvimento de carreira, afetam positivamente tanto os fatores objetivos como subjetivos do sucesso na carreira. Para além disto, Ababneh (2021) defendia que as empresas deveriam empenhar-se em criar sistemas de avaliação justos, oferecendo recompensas baseadas no mérito, esforço e dedicação das pessoas, com o objetivo de melhorar o compromisso de cada um. O envolvimento dos colaboradores e colaboradoras é imprescindível para o bom funcionamento de uma organização, uma vez que tem impacto direto na produtividade do seu grupo de trabalho, na criatividade, na adaptabilidade, no desenvolvimento e evolução do negócio e, conseqüentemente, no sucesso das suas carreiras (Hu et al., 2014).

1.3.1 Sucesso Subjetivo e Sucesso Objetivo na Carreira

De acordo com a literatura, o SSC (Sucesso Subjetivo na Carreira) está “associado à realização e satisfação pessoal na carreira” (Rocha et al., 2014) e, segundo Shockley et al. (2016) é definido como “a experiência do indivíduo de alcançar resultados pessoais significativos”. É, portanto, definido como a perceção interna daquilo que é importante para cada um, nos mais diversos ramos do âmbito pessoal e profissional.

Numa tentativa de concentrar as várias definições existentes, relativamente ao SSC, Shockley et al. (2016) afirmaram que este pode ser interpretado de duas formas: a) as pessoas criam uma visão geral da sua satisfação profissional, podendo ser afetadas por variáveis objetivas (como o salário, posição hierárquica e nível de educação); b) o SSC inclui componentes para além de fatores objetivos, que carecem de uma interpretação subjetiva.

Mayrhofer et al. (2016), no âmbito do projeto *Cross-Cultural Collaboration on Contemporary Careers*, analisaram as conceptualizações de sucesso na carreira em 16 países, identificando sete dimensões centrais: segurança financeira, sucesso financeiro, aprendizagem e desenvolvimento, *work-life balance*, relações positivas, impacto social e empreendedorismo. Complementarmente, Shockley et al. (2015) ampliaram esta perspectiva, ao desenvolverem uma abordagem multidimensional do sucesso subjetivo na carreira, contribuindo para uma compreensão mais abrangente dos fatores psicossociais que sustentam a percepção de realização profissional.

O primeiro aspeto identificado no estudo é a **autonomia**, caracterizada pela responsabilidade e emancipação da sua carreira, o ser autossuficiente e ter livre-arbítrio para tomar decisões que considerem ser mais benéficas para o sucesso da mesma (Mayrhofer et al., 2016; Shockley et al., 2015). A autonomia é interpretada como um sentimento global de realização pessoal na carreira.

O **desenvolvimento pessoal** apresenta-se como o segundo aspeto identificado. Aqui, o objetivo central é a conquista de novos conhecimentos, competências e experiências no contexto laboral. Relaciona-se, também, com a necessidade de “manter-se atualizado” no âmbito profissional e de, conseqüentemente, melhorar o seu desempenho (Shockley et al., 2015). A aprendizagem pode ser formal, através da aquisição de competências em formações e *workshops*, ou informal, a partir de “experiências de vida significativas”(Mayrhofer et al., 2016).

Em terceiro lugar, surge a **influência**. A influência aqui é compreendida como a capacidade de gerar impacto dentro de uma organização, dos seus membros ou até dentro da área de negócio/trabalho que se insere. Trata-se de um sentimento de realização e de poder que as pessoas sentem quando o seu contributo foi importante e teve impacto no ambiente social e organizacional da empresa.

O conceito de *meaningful work*, o chamado trabalho com significado, tem sido objeto de grande estudo e interesse (Lysova et al., 2019) e está representado como o quarto aspeto do SSC. *Meaningful work* refere-se a “trabalho considerado particularmente significativo e com

significado mais positivo para os indivíduos” (Rosso et al., 2010) e está positivamente relacionado com o sentido da vida, a motivação intrínseca e a vocação, embora, seja distinto destes (Lips-Wiersma & Wright, 2012). No contexto de sucesso na carreira, o *meaningful work* traduz-se como serviço aos outros e é caracterizado por um trabalho “socialmente valorizado”.

O *work-life balance* caracteriza-se pela capacidade de encontrar um equilíbrio saudável entre os compromissos profissionais e não profissionais, e surge como quinto aspeto. A capacidade de alguém se “desligar mental, emocional e fisicamente do trabalho” (Niks, 2015), é uma das mais importantes valências que pode desenvolver, de modo a garantir uma relação saudável com o seu trabalho e permitir uma progressão sustentável da carreira (Glick, 2011; Hupkens et al., 2021).

Em sexto lugar abordamos o **trabalho de qualidade**. Este ponto centra-se no desempenho e resultados específicos que são apresentados em contexto laboral. A criação de um produto ou prestação de um serviço de alta qualidade podem, para algumas pessoas, ser aspetos fundamentais no sucesso da carreira. Em contrapartida com a influência (anteriormente analisada) o trabalho com qualidade remete ao que se entrega aos outros (nomeadamente clientes, fornecedores e consumidores).

O **reconhecimento** surge como sétimo aspeto desta lista, relacionando-se com o estatuto social, a autoestima, a reputação e o respeito por alguém, em contexto laboral (Shockley et al., 2015).

Em oitavo lugar discutimos a **satisfação na carreira**. A literatura mostra-nos que, no passado, a satisfação na carreira era a forma mais dominante de caracterizar o SSC (Greenhaus et al., 1990), uma vez que se achava captar toda a sua subjetividade. Atualmente, estudos mais recentes mostram-nos que a satisfação na carreira continua a ser um importante fator a ter em consideração no SSC, mas que deve ser complementado com outros aspetos não menos relevantes, de modo a garantir uma visão mais ampla e abrangente.

Já em nono e décimo lugar, surgem dois aspectos distintos, mas complementares: a **segurança financeira** e o **sucesso financeiro**. Segurança financeira remete à capacidade que uma pessoa tem de gerir as suas finanças, de modo a satisfazer as suas necessidades de vida, garantindo estabilidade e tranquilidade para o futuro. Este conceito difere de sucesso financeiro, caracterizado pela aptidão de adquirir “progressivamente um nível de conforto e de estatuto social ao longo da carreira” (Mayrhofer et al., 2016).

Por fim, em décimo primeiro lugar, abordamos as **relações positivas** no local de trabalho, que garantem o bem-estar entre todos e a boa convivência.

Em contrapartida, SOC (Sucesso Objetivo na Carreira), é definido por critérios quantitativos e tangíveis, que podem facilmente ser observáveis, mensuráveis e avaliados por terceiros (Judge et al., 2010; Verbruggen, 2012), entre eles a posição hierárquica, o salário e a notoriedade profissional. Um estudo de Pico-Saltos et al. (2023) referente ao sucesso na carreira, recolheu 10 indicadores de sucesso objetivo que, posteriormente, dividiu e reduziu em três dimensões, entre elas:

1. Educação e Desempenho Profissional

Esta dimensão aborda elementos estritamente profissionais, no que toca ao passado académico dos indivíduos e ao grau de utilização dos conhecimentos que adquiriu. De acordo com Igbaria et al. (1991), aqueles cuja “orientação profissional” corresponde ao seu “ambiente de trabalho”, ou seja, ao trabalho que é realizado diariamente, estão mais satisfeitos com as suas carreiras e comprometidos com a organização. Por sua vez, Danziger & Valency (2006) afirmam que quem sente harmonia entre a sua área de estudos e as suas carreiras, apresentam níveis de satisfação no trabalho superiores. Esta dimensão inclui diferentes itens relacionados com a área de formação, o nível de escolaridade, bem como, a compreensão e utilização dos conhecimentos adquiridos ao longo do tempo (Pico-Saltos et al., 2023).

2. Aprendizagem e Compensação

Esta dimensão relaciona-se com o nível de satisfação que uma pessoa possui relativamente às recompensas monetárias associadas à aprendizagem e formação. O sucesso económico tem tido especial destaque por alguns autores, por considerarem ser um fator influente no bem-estar das pessoas (Judge & Hurst, 2007; Parker & Chusmir, 1991). A literatura mostra-nos que as promoções no local de trabalho são essenciais para a satisfação e compromisso dos colaboradores e colaboradoras, uma vez que são vistos como sinónimos de responsabilidade, poder e prestígio (Hennequin, 2007; Seibert & Kraimer, 2001).

Snell & Dean (1994) defendem que a remuneração e recompensas por competências incentiva a aprendizagem ao longo da vida, do mesmo modo que os sistemas de remuneração influenciam o compromisso e envolvimento dos colaboradores e colaboradoras na organização (Jerez-Gómez et al., 2007).

Concluindo, nesta dimensão estão agrupados itens que fornecem informações sobre o salário e posição hierárquica, sendo que o sucesso financeiro das pessoas pode influenciá-la nas decisões que tomam ao longo da sua carreira profissional (Pico-Saltos et al., 2023).

3. Desenvolvimento de Hard-Skills

Por último, esta dimensão aborda o desenvolvimento das *hard-skills*, as chamadas competências técnicas, no domínio da língua inglesa e das TIC (tecnologias de informação e comunicação). Nos dias de hoje, com a constante evolução tecnológica que o mundo enfrenta, as TIC desempenham um papel fulcral na transformação das organizações (Lopez-Bassols, 2002).

Após alguns estudos, duas teorias foram postuladas no que diz respeito à relação entre o SSC e o SOC – a primeira, apresenta-se como a teoria da dualidade, que aborda o SSC e o SOC como conceitos distintos e necessários de serem estudados de forma separada. Já a segunda – a teoria da interdependência – aborda-os como dois aspetos do sucesso em constante correlação ao longo do tempo (Delgado et al., 2016).

1.4 Sucesso na Carreira e Género

Vários estudos referem que o género é fundamental para a determinação do sucesso na carreira. Todavia, a literatura mostra-nos que o significado de sucesso na carreira tende a divergir entre homens e mulheres. Para os homens, o sucesso subjetivo na carreira está associado à concretização de objetivos profissionais que envolvam algum tipo de reconhecimento social, como por exemplo, através da promoção a cargos de maior destaque ou através do seu nível de rendimentos (Seibert & Kraimer, 2001). Já para as mulheres, a sua perspetiva sobre o SSC é menos dependente deste reconhecimento externo e social, acabando por encarar o sucesso de forma mais autónoma, própria e individual (Dyke & Murphy, 2006). Para elas, os objetivos são encarados como desafios pessoais a serem alcançados. Tanto a perceção do sucesso na carreira como os seus determinantes estão associados às normas de género que conferem às mulheres os encargos e emoções da esfera privada e aos homens as do domínio (Delgado et al., 2016).

As mulheres, mesmo com níveis de escolaridade iguais ou superiores ao dos homens, estão frequentemente associadas a remunerações mais baixas, posições inferiores a nível hierárquico e a menos oportunidades de progressão na carreira (Evers & Sieverding, 2014; Sato et al., 2019). Por sua vez, as organizações fundamentam esta opinião afirmando que, as mulheres estão, geralmente, mais envolvidas e responsáveis pelos cuidados com os filhos e com a casa, investindo menos na sua formação, e acabando por não ser tão produtivas no trabalho (Valcour & Ladge, 2008). Desta forma, o género está negativamente associado ao sucesso na carreira, tanto o sucesso objetivo como subjetivo.

Sullivan & Arthur (2006) defendem que os homens são mais prováveis de terem oportunidades de mobilidade física, enquanto as mulheres mais prováveis de terem oportunidades de mobilidade psicológica devido, precisamente, às suas diferenças sociais e psicológicas.

Sullivan & Mainiero (2008) argumentam ainda que as mulheres têm maior tendência para construir carreiras baseadas em relações interpessoais, sendo mais motivadas pela pluralidade do seu trabalho (Segers et al., 2008). Por outro lado, um número

consideravelmente superior de mulheres classificou como importante a relação com as pessoas com quem trabalha, os horários de trabalho favoráveis às outras questões do foro pessoal e o facto de aumentar a sua rede de contactos, justificando assim, uma maior mobilidade psicológica face aos homens (Enache et al., 2011).

O género é um dos fatores mais importantes e que exercem influência na situação de um indivíduo no mercado de trabalho (Czeranowska, 2025). Apesar das várias mudanças socioculturais e das medidas antidiscriminação que vão sendo implementadas na sociedade e empresas, as mulheres ainda enfrentam vários tipos de discriminação no local de trabalho (Binder et al., 2019; Di Stasio & Larsen, 2020; Vyas, 2021). A segregação profissional de género é uma das várias formas como o género influencia, negativamente, a carreira (He et al., 2019). Este fenómeno ocorre de dois modos: vertical e horizontal. A primeira está associada a barreiras que impedem as mulheres de serem promovidas a cargos mais elevados, mais bem pagos e renomados (Poggio, 2010). Por sua vez, a segregação horizontal de género está relacionada com o facto de algumas profissões no mercado de trabalho serem classificadas como “femininas” e outras como “masculinas”. Tal divisão afeta as possibilidades de as mulheres conquistarem prestígio profissional e rendimentos elevados no seu local de trabalho (Levanon et al., 2009; Pelley & Carnes, 2020).

A divisão do mercado de trabalho em profissões ditas “femininas” e “masculinas” está associada aos estereótipos de características inatas associadas ao género (Huppatz & Goodwin, 2013; Litosseliti & Leadbeater, 2013; McDowell, 2021; McEntee-Atalianis & Litosseliti, 2017). Segundo estes estereótipos, as mulheres são mais cuidadosas, sentimentais e emotivas, consequentemente, as profissões ditas “femininas” estão frequentemente associadas ao trabalho que exige maior cuidado emocional. No que concerne ao estereótipo masculino, este mostra-se como forte, competitivo e mais agressivo, significando que as profissões “masculinas” estão associadas a estas características (Czeranowska, 2025). Estas ideias pré-concebidas e preconceituosas, embora mudem lentamente ao longo do tempo, tendem a estar universalmente propagadas em muitas culturas, tendo um impacto significativo nas decisões pessoais de carreira (Campero & Fernandez, 2019; Hsiung, 2022).

1.5 Sucesso na Carreira das Mulheres

Uma das principais barreiras enfrentadas pelas mulheres relativamente à sua carreira, é o facto de serem maioritariamente responsáveis pela generalidade do trabalho doméstico e um estudo americano destacou a importância e influência da relação família-trabalho, bem como, o seu impacto nas decisões sobre estes domínios na vida dos indivíduos (Heath, 2004). Estudos experimentais qualitativos demonstram que as mães empregadas são consideradas menos competentes e comprometidas do que os homens e as mulheres que não têm filhos (Correll et al., 2007; Ridgeway & Correll, 2004).

Segundo o Eurostat (2025), o *gap* de emprego existente entre homens e mulheres, nos 27 países da UE foi de 10%. Comparativamente a 2018, sofreu uma diminuição de 1.3 pontos percentuais. Já em Portugal, esta taxa apresentou valores de 5.7% em 2024, menos 0.8 pontos percentuais face a 2018. Estes dados revelam-nos que a força de trabalho das mulheres tem aumentado consideravelmente. Todavia, embora estes dados continuem a crescer, a representação das mulheres em cargos de alta gestão nas organizações ainda é relativamente baixa. De acordo com a (Pordata, 2025), a percentagem de mulheres nos conselhos de administração e em cargos executivos das empresas é de apenas 34.9% comparativamente aos homens, apresentando uma variação positiva de 1,6 pontos percentuais face a 2022. Embora este índice tenha vindo a aumentar ao longo dos anos, a disparidade entre géneros ainda é uma realidade.

As estatísticas mostram-nos também que a hierarquia das empresas está inversamente relacionada com o número de mulheres que trabalham na gestão de topo (Eurostat, 2024). Apesar da implementação de políticas e incentivos direcionados para o apoio às responsabilidades familiares e para a promoção da participação feminina em cargos de gestão, a representação das mulheres em posições de topo permanece significativamente reduzida (Chanland & Murphy, 2018).

O conceito de “teto de vidro” tem sido utilizado para descrever barreiras estruturais e implícitas que limitam o acesso de determinados grupos, em particular mulheres e minorias, a posições hierárquicas superiores, apesar da inexistência de impedimentos formais visíveis

ao seu progresso profissional (Beltramini et al., 2022). Esta metáfora evidencia mecanismos de discriminação e preconceito que se intensificam à medida que as mulheres progredem nas estruturas organizacionais, sendo particularmente notórios na aproximação a cargos de maior responsabilidade e poder (Cotter et al., 2001; Mota Santos et al., 2014). Este conceito tem sido utilizado para explicar a sub-representação feminina em cargos de alta chefia (Krishnan et al., 2020), e tem um impacto expressivo na satisfação das mulheres com o seu desenvolvimento profissional, moldando (negativamente) as percepções sobre a sua carreira (Khan & Khan, 2022). De acordo com pesquisas anteriores, o “teto de vidro” prejudica as carreiras das mulheres, uma vez que enfrentam desafios ímpares de modo a alcançar cargos de topo, enquanto cumprem com todos os requisitos associados a uma progressão profissional, por si só desigual (Jauhar & Lau, 2018).

A literatura existente mostra-nos que existe uma ideia errada sobre as mulheres gestoras (no sentido de gestão de equipa) que faz com que os seus superiores as ignorem e desvalorizem como potenciais candidatas para cargos de gestão de topo (Khan & Khan, 2022). Entre estes argumentos, enumera-se a incompatibilidade entre as responsabilidades de mãe, esposa e gestora, bem como, o facto desta última requerer uma quantidade elevada de tempo, flexibilidade e, possivelmente, viagens. Em concordância com esta noção, vários estudos revelam também que os gestores creem que o *work-life balance* é mais conflituoso para o sexo feminino (Khan & Khan, 2022). Naturalmente, esta dedução traz graves consequências para as mulheres, uma vez que reduz a percepção da organização face às suas competências no local de trabalho reduzindo, assim, a probabilidade de promoção (Son et al., 2018).

O sucesso na carreira das mulheres em cargos de gestão está relacionado com alguns fatores como: liderança eficaz, integridade, sociedades e organizações mais equitativas e economias fortes (Kymlicka & Rubio-Martin, 2018), fatores estes que devem ser implementados e defendidos pelas organizações.

Nos últimos anos, os investigadores têm tido um crescente interesse em estudar e analisar o sucesso na carreira feminina, em grande parte devido ao aumento de mulheres que têm ingressado em profissões tradicionalmente dominadas pelos homens (Krishnan et al., 2020).

De acordo com dados Eurostat (2022), existem mais mulheres a frequentar o ensino superior do que homens, à data referida. A diferença do número de mulheres a frequentar o ensino superior nos 27 países da UE comparativamente aos homens, foi de 251 935 (Eurostat, 2022). Devido às suas maiores habilitações académicas, algumas delas ingressam em carreiras e cargos de gestão tanto em organizações do setor público como privado (Krishnan et al., 2020), sendo que a grande maioria está envolvida em setores de saúde, educação e serviços pessoais (Omar & Davidson, 2001). Apesar dos progressos registados, persiste a perceção social de que os homens são mais competentes e eficazes no exercício de funções de tomada de decisão (Pravitha & Indrajith, 2017). Esta representação contribui para a manutenção de disparidades de género no desenvolvimento de carreira, revelando que o acesso das mulheres a posições de liderança de topo permanece significativamente limitado (García-González et al., 2019).

CAPÍTULO II – METODOLOGIA

Neste capítulo são identificados objetivos gerais e específicos do estudo, as opções metodológicas, a técnica de recolha de dados, o tratamento e análise da informação, os procedimentos e, por fim, a caracterização das participantes.

2.1 Objetivos do Estudo

Nesta secção são apresentados os objetivos que orientaram a realização da investigação. Estes objetivos definem a direção do estudo e servem de base para a escolha das técnicas de recolha e análise dos dados, assegurando a coerência entre o enquadramento teórico e o desenvolvimento metodológico.

O principal objetivo deste estudo consiste em explorar as narrativas das mulheres sobre a sua carreira e o sucesso profissional. Em complemento a este objetivo geral, foram definidos três objetivos específicos:

1. Explorar a forma como as mulheres narram e atribuem sentido às suas trajetórias profissionais;
2. Identificar dimensões e categorias estruturantes das narrativas de sucesso profissional feminino;
3. Contribuir para o aprofundamento teórico da relação entre género, carreira e sucesso profissional.

2.2 Opções Metodológicas

Para o desenvolvimento do presente estudo realizou-se uma análise da narrativa, com o objetivo de conhecer, compreender e analisar a história de sucesso de diferentes mulheres, através de entrevistas semiestruturadas no sentido de incentivar a narrativa livre das participantes.

A metodologia narrativa analisa as histórias que são contadas como portas para a compreensão da construção da identidade (Smith & Sparkes, 2008). A entrevista narrativa

foi escolhida para a análise deste estudo pelas seguintes razões: a) as narrativas oferecem a oportunidade de explorar histórias individuais (McLean & Syed, 2015); b) as narrativas concedem a oportunidade aos participantes de contarem uma história única, com total liberdade para definir onde começa, onde acaba e como é desenvolvida; e c) as narrativas permitem compreender a criação da identidade dos participantes (De Fina & Georgakopoulou, 2015). A análise da narrativa é utilizada exclusivamente em pesquisas qualitativas, nas áreas sociais, e tem como objetivo a interpretação de dados, por meio da narrativa. Confere a oportunidade às pessoas de contarem uma história – a sua história – narrando, transmitindo valores e conselhos, através de um processo formativo (Marquesin & Ferragut, 2009).

O uso da entrevista narrativa quebra o tradicional esquema “pergunta/resposta” definido e utilizado nas entrevistas formais (Pacha & Moreira, 2022). Nas entrevistas narrativas é colocada uma questão inicial muito ampla e exploratória, por parte do entrevistador, que incite o entrevistado a definir a sua própria abordagem e trajetória para o relato da sua história. Aqui, também não há espaço para o diálogo entre o entrevistado e entrevistador, pelo que a sua intimidade é desenvolvida ao longo do processo da narrativa (Pacha & Moreira, 2022).

O que diferencia a análise narrativa de qualquer outro método metodológico é a capacidade de dar voz às pessoas, de dar sentido às suas vivências e, ao mesmo tempo, torná-las num objeto de estudo, de investigação e aprendizagem (Rocha, 2008). A pesquisa narrativa autobiográfica abre portas aos investigadores para dar outro sentido ao conhecimento produzido e à aprendizagem experienciada durante o processo de investigação, dando voz aos entrevistados (Rodrigues & Toledo Prado, 2015). Segundo Jovchelovich & Bauer (2002), as entrevistas narrativas caracterizam-se como instrumentos não estruturados, aspirando profundidade a partir das quais emergem diferentes histórias de vida. Consideradas como retratos do mundo e da vida de cada um, as narrativas não estão abertas a validação nem podem ser julgadas como falsas ou verdadeiras, negativas ou positivas, pois expressam as vivências e o ponto de vista de uma determinada pessoa, num determinado período, espaço e contexto sociocultural (Jovchelovich & Bauer, 2002).

2.3 Técnica de Recolha de Dados

Em consonância com o método de estudo escolhido para esta investigação – análise da narrativa – a técnica utilizada para a recolha de dados foi a entrevista narrativa. Como ponto de partida para o guião de entrevista (Apêndice I), foi feito um enquadramento geral sobre o estudo, nomeadamente a apresentação do objetivo geral e a opção metodológica escolhida, de forma que as participantes compreendessem a natureza e finalidade desta investigação.

Após a introdução, foi levantada uma questão inicial muito genérica, abrindo portas às participantes para contar a sua história de forma totalmente fluída e emancipada, fazendo referência aos elementos, situações ou pessoas que considerassem mais relevante para si, tendo em conta o seu percurso profissional. Para além disso, importa destacar que foram desenvolvidas algumas questões facilitadoras, caso se sentisse a necessidade de colmatar ou adicionar algum tipo de informação à entrevista, apresentadas na Tabela 1. É de notar que estas questões foram elaboradas para serem utilizadas apenas em caso de necessidade, na reta final da entrevista.

Tabela 1

Questões facilitadoras da entrevista

| Questões facilitadoras da entrevista |
|---|
| 1. O que é para si ser bem-sucedida? |
| 2. Qual foi o momento em que percebeu que estava a deixar a sua marca na sua área? |
| 3. Se pudesse voltar ao passado e reviver um momento da sua carreira profissional, qual escolheria? O que tornou esse momento tão especial? |
| 4. Se pudesse dar um conselho a uma jovem mulher que sonha em seguir o mesmo caminho que o seu, o que lhe diria? |

2.4 Tratamento e Análise da Informação

Após a recolha dos dados, procedeu-se à transcrição integral das entrevistas, através da plataforma *TurboScribe*, respeitando a linguagem e as expressões originais das participantes, de forma a preservar a autenticidade dos relatos. As transcrições foram, posteriormente, revistas e organizadas de forma a facilitar a leitura e a identificação dos elementos centrais de cada narrativa. Em seguida, realizou-se uma leitura exploratória de todas as narrativas, com o objetivo de familiarização com o conteúdo e identificação de temas recorrentes, padrões e singularidades.

Numa segunda fase, efetuou-se uma codificação temática, onde se agruparam excertos com significados semelhantes, permitindo construir categorias e subcategorias interpretativas que, posteriormente, foram utilizadas no capítulo da Apresentação dos Resultados. Procedeu-se à análise das entrevistas com base em duas dimensões centrais — “Estrutura Narrativa” e “Carreira” — a partir da leitura e codificação do material empírico, foram identificadas unidades de registo que, pela sua natureza semântica e recorrência, permitiram a constituição de categorias analíticas representativas dos significados emergentes nas narrativas das participantes.

As categorias “Abertura da Narrativa”, “Sequência da Narrativa” e “Desfecho da Narrativa”, pertencentes à dimensão de análise “Estrutura Narrativa”, não emergiram diretamente da narrativa, tendo sido estabelecidas a priori como referências orientadoras da sua interpretação, em todas as narrativas. A Tabela 2 explicita o significado atribuído a estas três categorias.

Tabela 2

Significado das categorias “Abertura da Narrativa”, “Sequência da Narrativa” e “Desfecho da Narrativa”

| Categoria | Significado |
|------------------------|---|
| Abertura da Narrativa | A abertura refere-se ao momento inicial da narrativa, no qual a narradora introduz o contexto, o enquadramento temporal e espacial da história. A abertura cumpre, assim, uma função de situar e orientar o discurso, permitindo compreender de que modo o sujeito inicia o seu relato e posiciona a sua experiência. |
| Sequência da Narrativa | A sequência diz respeito ao encadeamento dos acontecimentos e à organização interna da narrativa. Esta dimensão centra-se na forma como a narradora estrutura o desenrolar da história — como articula os eventos, as transições, os conflitos e as resoluções. A análise desta dimensão permite observar a lógica interna da narrativa e as estratégias discursivas. |

| Categoria | Significado |
|-----------------------|--|
| Desfecho da Narrativa | O desfecho corresponde à fase conclusiva da narrativa, onde se encerram os acontecimentos e se produz um sentido global sobre a experiência narrada. É o momento em que o narrador tende a refletir, avaliar ou atribuir significado ao percurso relatado. Na análise narrativa, o desfecho é fundamental para compreender como o sujeito constrói sentido retrospectivo e como finaliza o processo de significação da sua história. |

Na etapa final procurou-se compreender o modo como as participantes constroem sentido em torno das suas experiências, analisando a estrutura das narrativas, os enredos, as personagens envolvidas e as transformações descritas ao longo dos relatos. A análise narrativa permitiu, assim, extrair significados profundos e compreender as vivências das participantes num contexto rico e subjetivo.

2.5 Procedimentos

Este subcapítulo descreve de forma detalhada os procedimentos adotados ao longo do desenvolvimento da investigação, desde a preparação, ao contacto com as participantes à recolha dos dados e respetiva organização e tratamento. O objetivo foi garantir a transparência e a replicabilidade do processo, assegurando que todas as etapas foram conduzidas de acordo com os princípios éticos e metodológicos definidos.

As participantes foram contactadas via email ou através da rede social *Instagram*, entre março e agosto do presente ano. Inicialmente, foi-lhes enviado um convite de participação (Apêndice II), composto por uma breve apresentação da entrevistadora, seguida do objetivo principal do estudo e opção metodológica, de forma que as participantes melhor compreendessem a natureza e propósito da investigação. Todas as participantes foram contactadas diretamente, à exceção da Participante 5, cujo convite inicial teve de ser aprovado por uma entidade externa (Apêndice III). Após aprovação, no dia oito de agosto, a respetiva participante foi contactada diretamente, via email. (Apêndice IV).

Após a aceitação do convite, todas as participantes envolvidas reconheceram e aceitaram as condições de participação, presentes na Declaração de Consentimento Informado (Apêndice V), que foi enviado via email. Cinco das seis entrevistas foram realizadas entre os dias quinze de maio e cinco de setembro do presente ano, via online, através da plataforma *Google Meet* ou presencialmente, com uma duração variável entre sessenta e cento e vinte minutos. Por sua vez, a entrevista com a Participante 5 foi concretizada via email, através de um documento escrito na primeira pessoa, no dia vinte e um de agosto do presente ano. Inicialmente, foi-lhe encaminhado um documento informativo (Apêndice IV) que incluía todas as diretrizes necessárias à elaboração da sua narrativa. Posteriormente, a mesma foi enviada via email. Metodologicamente, nesta entrevista, assegurou-se o respeito pelos pressupostos da análise narrativa, garantindo que o discurso fosse apresentado na primeira pessoa, de forma genuína, livre e autónoma.

2.6 Participantes

O presente estudo foi conduzido com uma população específica: mulheres com trajetórias profissionais de sucesso, publicamente reconhecidas e socialmente valorizadas nas respetivas áreas de atuação.

Assim, a amostra foi constituída por mulheres cuja relevância social e prestígio profissional são amplamente reconhecidos, assumindo-se que tais características refletem trajetórias de sucesso consolidado. Paralelamente, estabeleceu-se desde o início o objetivo de garantir

diversidade interna na amostra. Tal estratégia visou assegurar uma representação mais ampla e inclusiva das diferentes realidades vivenciadas por mulheres de sucesso. Na fase seguinte, procedeu-se à seleção final das participantes a quem seria proposto o convite para integrar o estudo.

Abaixo, encontra-se uma descrição detalhada das participantes, incluindo profissão, idade e razões de reconhecimento.

Participante 1

Profissão: Chef de cozinha

Idade: 45

Razões de reconhecimento: Apresenta um percurso profissional de reconhecida relevância nacional e internacional no domínio da gastronomia, com mais de 25 anos de experiência. Ao longo da sua carreira, desenvolveu uma trajetória marcada pelo empreendedorismo, pela criação de vários espaços de restauração de referência e pela inovação na oferta gastronómica. A visibilidade mediática consolidou-se através da participação em programas televisivos, da publicação de obras de autor e do reconhecimento por parte da imprensa. Nos anos mais recentes, atingiu o mais elevado nível de reconhecimento profissional gastronómico, com a atribuição de uma Estrela Michelin — distinção que a tornou na primeira mulher portuguesa a receber este prémio, nas últimas três décadas.

Participante 2

Profissão: Estudante e atleta de alto rendimento no surf adaptado

Idade: 20

Razões de reconhecimento: Apresenta um percurso desportivo de excelência, amplamente reconhecido a nível nacional e internacional, no âmbito do surf adaptado. Alcançou resultados de destaque em competições europeias e mundiais, afirmando-se como uma

referência da modalidade. O reconhecimento público do seu mérito reflete o contributo para a visibilidade do desporto adaptado em Portugal.

Participante 3

Profissão: Gestora e docente

Idade: 69

Razões de reconhecimento: Apresenta uma trajetória profissional de grande relevância no contexto académico e institucional, destacando-se pela liderança em cargos de elevada responsabilidade no ensino superior, tendo sido responsável por importantes processos de reestruturação institucional. Destaca-se também pela participação ativa em organismos de natureza cultural, económica e política.

Participante 4

Profissão: Neurocientista

Idade: 50

Razões de reconhecimento: Apresenta um percurso académico e científico de elevado prestígio, com projeção nacional e internacional na área das neurociências. Ao longo da sua carreira, exerceu funções como revisora e consultora em várias entidades científicas e tecnológicas. Destaca-se, também, pela coordenação de projetos de investigação em neurobiologia do envelhecimento, tendo assumido, mais recentemente, a direção de um laboratório.

Participante 5

Profissão: Oficial superior das Forças Armadas Portuguesas, com funções estratégicas na defesa e segurança nacional

Idade: 52

Razões de reconhecimento: Apresenta uma carreira militar de elevado mérito e responsabilidade, caracterizada pela liderança em contextos de elevada exigência e pela relevância histórica nas Forças Armadas Portuguesas. Foi distinguida com uma promoção que a posicionou entre os mais altos quadros da hierarquia militar nacional, tornando-se a primeira mulher a atingir esse nível de responsabilidade. Atualmente, desempenha funções de elevada direção estratégica na área da defesa nacional.

Participante 6

Profissão: Líder de reconhecidas instituições do setor social e solidário

Idade: 65

Razões de reconhecimento: Apresenta um percurso profissional de reconhecida relevância no setor social e solidário, marcado por uma atuação contínua em prol da inclusão, da responsabilidade cívica e da sustentabilidade social. Destacou-se pelo serviço de voluntariado, liderando instituições de referência no setor social. O seu trabalho tem sido amplamente distinguido por entidades nacionais e internacionais, refletindo o impacto do seu contributo na inovação e eficiência do terceiro setor.

CAPÍTULO III – APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

No presente capítulo são apresentados os resultados obtidos através da análise de conteúdo das entrevistas realizadas. Os dados serão divididos e analisados de duas formas diferentes: inicialmente através de uma Análise Vertical e, posteriormente, através de uma Análise Horizontal.

3.1 Análise Vertical

A Análise Vertical caracteriza-se como uma análise aprofundada de cada narrativa, considerando o seu enredo, significados, estrutura e contexto. O principal objetivo é compreender a singularidade da experiência de cada participante, respeitando a lógica interna do seu discurso, identificando temas recorrentes e elementos singulares em cada narrativa, como valores, emoções ou acontecimentos-chave. Pretende-se reconstruir o fio narrativo da participante, preservando a coerência da sua narrativa.

Os conteúdos foram divididos em duas dimensões de análise – “Estrutura Narrativa” e “Carreira”. Para cada análise, são apresentadas as categorias, subcategorias e respetivas unidades de registo que as sustentam. Cada narrativa conta com uma interpretação detalhada dos respetivos resultados, para cada dimensão de análise.

3.1.1. Narrativa Participante 1

Chef de cozinha com mais de 25 anos de experiência, recebeu uma estrela Michelin, em 2025, um marco histórico por se tornar na primeira chef mulher em Portugal a receber essa distinção em 30 anos.

Dimensão de Análise: Estrutura Narrativa

Categoria: Abertura da narrativa

Da análise da abertura da narrativa da Participante 1, emergiram três principais subcategorias que estruturam o início do seu relato, entre elas: “acaso”, “família” e “curiosidade”. Estas

subcategorias marcam o início da sua narrativa e da sua trajetória enquanto profissional. Na Tabela 3 observam-se as subcategorias e respectivas unidades de registo que as sustentam.

Tabela 3

Subcategorias da categoria "Abertura da narrativa" - Participante 1

| Subcategorias | Unidades de Registo |
|----------------------|--|
| Acaso | <i>“Eu entrei nesta área ainda muito jovem, tinha 12 anos, portanto, por acaso, foi uma coisa assim, foi obra do acaso”</i> |
| Família | <i>“o meu pai entregava carne nos restaurantes e eu, de vez em quando, ia ajudá-lo aos sábados nessa entrega. E entrava em muitos restaurantes, pela cozinha e eu quis descobrir mais”</i> |
| Curiosidade | <i>“Portanto, a minha curiosidade foi o primeiro fator que me levou aqui”</i> |

Categoria: Sequência da narrativa

Ao longo da sequência da narrativa da Participante 1, emergiram quinze subcategorias de maior relevância, entre elas: “despertar da vocação”, “educação não formal”, “educação formal”, “expectativas profissionais”, “experiência profissional”, “experiência internacional”, “regresso ao país de origem”, “nova experiência profissional”, “evolução profissional”, “necessidade de legitimação”, “empoderamento”, “reconhecimento social”, “conflitos”, “discriminação de género” e “criação de negócios próprios”.

Estas subcategorias são essenciais para compreender a forma como a participante constrói a sua narrativa, evidenciando os enredos, experiências e acontecimentos que atribui maior destaque. A Tabela 4 ilustra as subcategorias e respetivas unidades de registo.

Tabela 4

Subcategorias da categoria "Sequência da narrativa" - Participante 1

| Subcategorias | Unidades de Registo |
|----------------------------|---|
| Despertar da vocação | <i>“quando eu conheço a cozinha da X, tudo muda.”</i> |
| Educação não formal | <i>“sempre que havia um feriado, sempre que havia férias, eu estava no restaurante da X. Eu sentia-me muito bem...tinha muito para me ensinar.”</i> |
| Educação formal | <i>“fiz o meu curso na mesma escola onde a X, por referências dela”</i> <i>“eu e mais dois rapazes fomos selecionados como os melhores alunos da turma...com essa atribuição veio um estágio como formador numa outra escola de hotelaria... Eu queria estar lá a formar, mas também queria aprender...paralelamente a isso tive a oportunidade de fazer um curso de formação de formadores. Que é dar aulas de cozinha”</i> |
| Expectativas profissionais | <i>“decidi candidatar-me a trabalhar para um chef que era o mais reconhecido na área... estou a referir isto, porque é importante nós não passarmos por cima dos nossos valores...por muito que admiremos alguém, e eu admirava muito o trabalho dele, quando eu o conheci pessoalmente, não gostei do que ouvi... achei que o ego era demasiado grande e não aceitei. Eu própria disse, eu não quero trabalhar.”</i> |

| Subcategorias | Unidades de Registo |
|-----------------------------------|--|
| Primeira experiência profissional | <p><i>“Um dos meus sonhos era a cozinha de excelência, então fui atrás...eu sabia que o X era uma referência, ainda hoje é...”</i></p> <p><i>“por minha sorte, o chefe que estava lá na altura... veio fazer a abertura de um hotel em Vila do Conde.... se eu não vou para o X, o X vem até cá”</i></p> |
| Experiência internacional | <p><i>“Ao fim de um ano e meio, dois anos, fiz amizade com um cozinheiro...e ele decidiu ir embora para Nova Iorque e eu decidi que não queria perder aquele amigo e fui com ele para Nova Iorque”</i></p> <p><i>“E ali o meu destino, a minha vida. O meu fio...eu defini que aquilo seria a minha forma de estar na restauração, na cozinha”</i></p> |
| Regresso ao país de origem | <p><i>“Vim ao fim de dois anos para Portugal, para o Porto, continuar a minha caminhada”</i></p> |
| Experiência profissional | <p><i>“chegou ali uma altura que aquilo estagnou...a criatividade, e na cozinha temos de estar sempre atentos ao mundo, novas formas de fazer e aprender. Havia um conceito novo chamado cozinha molecular...E decidi, pronto, não é aqui que eu vou fazer esta cozinha, vou procurar quem é o chefe que está a desenvolver estas técnicas em Portugal. E descobri lá um chefe, e o mais engraçado é que ele queria fazer isso em cozinha portuguesa, e eu disse, opá, isto é perfeito.”</i></p> |

| Subcategorias | Unidades de Registo |
|----------------------------|---|
| Evolução profissional | <p><i>“descobri este hotel, onde eu pude desenvolver já pela primeira vez alguns menus com a aquisição de conhecimento...e era a primeira vez que ia ser subchefe do chefe principal”</i></p> <p><i>“era-me dada a oportunidade de fazer criação de menus, de desenvolver pratos...e claro, com isso, aumentou muito mais a responsabilidade de ter que fazer encomendas, ter que gerir as food costs...”</i></p> |
| Necessidade de legitimação | <p><i>“Eu sentia muita dificuldade enquanto chefe de cozinha, subchefe de cozinha...parece que eu tinha de provar que sabia, que tecnicamente, era tão boa ou melhor do que ele... Então o que é que eu fiz? Fui fazer concursos de cozinha.”</i></p> |
| Experiência profissional | <p><i>“Nesse concurso um dos jurados era um chefe de cozinha muito conhecido na altura, convidou-me para ser subchefe dele. Eu aceitei.”</i></p> <p><i>“O que é que ele me trazia? Trazia-me a cozinha do mundo. Portanto, ele era um chefe que tinha estado nos cinco continentes a fazer uma cozinha portuguesa com técnicas do mundo. E era isso que me faltava...”</i></p> |
| Empoderamento | <p><i>“como eu já tinha enchido o queijinho com as várias partes, estava pronta para avançar sozinha, em termos de conhecimentos técnicos e de poder ter voz”</i></p> |

| Subcategorias | Unidades de Registo |
|--------------------------------|--|
| <p>Reconhecimento social</p> | <p><i>“Candidatei-me para chefe de cozinha...felizmente, saiu-me a mim!”</i></p> <p><i>“E foi aí que na verdade o meu nome começou a entrar em imprensa, a assumir um projeto, comecei a criar receitas de autor...”</i></p> |
| <p>Conflitos</p> | <p><i>“o dono do restaurante, ao fim de um ano e meio, decidiu que afinal a restauração não era a área dele....e decidiu que queria fechar o restaurante”</i></p> <p><i>“e eu pensei que não podia fechar! Tinha todo um trabalho para continuar...nós tínhamos um cliente brasileiro habitual que ia lá muitas vezes e adorava o restaurante...então decidi fazer o quê? Perguntar se ele quer comprar o restaurante, porque senão ele não vai poder comer. Não vai ter a oportunidade de continuar a comer a minha comida. E passado um mês respondeu-me: sim senhora, vou comprar o restaurante.”</i></p> |
| <p>Discriminação de género</p> | <p><i>“era um administrador que geria o restaurante...eu engravidei e no dia que eu tive a minha filha, este administrador fechou o restaurante porque achava que as mulheres, que as mães chefs não conseguiam gerir um restaurante tendo uma filha pequenina”</i></p> |

| Subcategorias | Unidades de Registo |
|------------------------------|---|
| Criação de negócios próprios | <p><i>“no meio do caminho surgiu uma oportunidade de abrir um restaurante em nome próprio dentro do X e eu achei que devia arriscar. Mas como? Não tinha dinheiro...então o que decidi fazer? Pedir a este meu patrão um empréstimo, penhorando o meu ordenado.”</i></p> <p><i>“E eu abri um restaurante. Entretanto grávida...e foi isso que me salvou.”</i></p> <p><i>“Felizmente o restaurante foi um sucesso. E nós rapidamente tivemos de montar uma cozinha de produção.”</i></p> <p><i>“depois surgiu uma oportunidade de eu apresentar uma proposta para o Terminal de Cruzeiros. Um espaço que era público para apresentar projetos de restaurante.”</i></p> <p><i>“apresentei proposta e ganhei o concurso e pude montar mais dois restaurantes de uma vez”</i></p> |

Categoria: Desfecho da narrativa

Na análise da categoria “Desfecho da narrativa” da Participante 1 foram possíveis identificar duas subcategorias principais, nomeadamente: “evolução profissional” e “valorização do sonho”. As subcategorias evidenciam o desenvolvimento e o crescimento profissional da participante, demonstrando a aquisição de novas competências, a adaptação a contextos desafiadores e a progressão contínua na trajetória profissional. A Tabela 5 consolida as subcategorias identificadas e respetivas unidades de registo que as ilustram.

Tabela 5

Subcategorias da categoria "Desfecho da narrativa" - Participante 1

| Subcategorias | Unidades de Registo |
|-----------------------|--|
| Evolução profissional | <i>“Eu olho para mim e para o meu percurso. E eu percebo que todos... houve momentos em que eu tive de andar um bocadinho para trás. Mas mesmo nesse bocadinho eu consegui evoluir.”</i> |
| Valorização do sonho | <i>“eu não abdiquei praticamente de nenhum sonho, isto é muito importante”</i> |

Dimensão de Análise: Carreira

No que diz respeito à dimensão “Carreira”, emergiram a partir da sua análise, oito categorias, nomeadamente: “Autorrepresentação”, “Disciplina e aprendizagem contínua”, “Drivers de sucesso”, “Figuras principais na carreira”, “Pontos de viragem biográficos”, “Desafios narrados no desenvolvimento da carreira”, “Desigualdade e discriminação” e “Conceptualização de sucesso”. A Figura 1 representa as várias subcategorias que surgiram desta análise.

Figura 1

Categorias da dimensão de análise "Carreira" - Participante 1

Categorias dimensão de análise: Carreira

- Autorrepresentação
- Disciplina e aprendizagem contínua
- Drivers de sucesso
- Figuras principais na carreira
- Pontos de viragem biográficos
- Desafios narrados no desenvolvimento da carreira
- Desigualdades e discriminação
- Conceptualização de sucesso

Categoria: Autorrepresentação

No âmbito da dimensão carreira, a categoria “Autorrepresentação” integra os elementos que traduzem a forma como a participante constrói e expressa a sua identidade profissional, revelando o modo como se posiciona ao longo do seu percurso. Da análise da sua narrativa emergiram duas subcategorias principais — “vocação profissional” e “compromisso” — que refletem de forma clara a consolidação da sua identidade profissional, evidenciando o compromisso e o investimento contínuo no exercício da sua função. A Tabela 6 apresenta as subcategorias identificadas e as respetivas unidades de registo que as ilustram.

Tabela 6

Subcategorias da categoria "Autorrepresentação" - Participante 1

| Subcategorias | Unidades de Registo |
|----------------------|---|
| Vocação profissional | <i>“A minha paixão é cozinha de restaurante”</i> |
| Compromisso | <i>“Eu sei que tenho de vestir a camisola, não é estar ali só para cumprir horário”</i> |

Categoria: Disciplina e aprendizagem contínua

A categoria “Disciplina e aprendizagem contínua” agrupa as referências da participante à importância do esforço, da persistência e da formação ao longo da vida. Nesta categoria emergiram duas subcategorias — “formação exigente” e “curiosidade intelectual” — que organizam o modo como a participante valoriza o seu percurso de desenvolvimento académico e profissional. A Tabela 7 identifica as subcategorias identificadas e as respetivas unidades de registo que as sustentam.

Tabela 7

Subcategorias da categoria "Disciplina e aprendizagem contínua" - Participante 1

| Subcategorias | Unidades de Registo |
|-------------------------|---|
| Formação exigente | <p><i>“Era uma escola que já se sabia exigente, e na altura até era considerada, em termos técnicos, uma das melhores da Europa”</i></p> <p><i>“os cursos eram...havia muita violência verbal e física”</i></p> <p><i>“Não havia segunda chance. Então, como era tão difícil, nós tínhamos de saber as receitas todas na ponta de língua”</i></p> |
| Curiosidade intelectual | <p><i>“isso é sempre o meu fio condutor, é fazer coisas diferentes. Acumular conhecimentos”</i></p> |

Categoria: Drivers de sucesso

No âmbito da dimensão “Carreira”, a categoria “Drivers de sucesso” integra os elementos que a participante associa ao alcance e consolidação do seu percurso profissional. Da análise da sua narrativa surgiram quatro subcategorias principais — “curiosidade”, “ambição”, “integridade” e “desenvolvimento” — que refletem as forças motivacionais e comportamentais que sustentam o seu desempenho ao longo da carreira. A Tabela 8 evidencia as subcategorias identificadas e as respetivas unidades de registo que as ilustram.

Tabela 8

Subcategorias da categoria "Drivers de sucesso" - Participante 1

| Subcategorias | Unidades de Registo |
|-----------------|--|
| Curiosidade | <p><i>"a minha curiosidade foi o primeiro fator que me levou aqui."</i></p> <p><i>"tem sido um fator muito importante, a curiosidade"</i></p> |
| Ambição | <p><i>"Eu tinha de terminar a escola da melhor forma possível. E consegui..."</i></p> <p><i>"eu nunca quero ficar para trás, percebes? Eu posso estar ao lado, mas eu atrás é que eu não quero ficar"</i></p> <p><i>"ele sabia que eu ia fazer tudo para chegar ao melhor pudim, ao melhor pastel de nata e eu não ia desistir até conseguir."</i></p> |
| Integridade | <p><i>"se eu não me identificar com características daquela pessoa, com os valores daquela pessoa, com a personalidade... eu não avanço"</i></p> <p><i>"é importante nós não passarmos por cima dos nossos valores"</i></p> |
| Desenvolvimento | <p><i>"porque eu gosto da evolução, eu gosto mesmo de avançar, e de aprender coisas novas"</i></p> <p><i>"Então eu acho que estou sempre muito aberta à aprendizagem de quem está perto de mim, ao meu redor."</i></p> |

Categoria: Figuras principais na carreira

No âmbito da dimensão “Carreira”, a categoria “Figuras principais na carreira” contempla as figuras que marcaram o percurso da participante, enquanto fontes de inspiração, apoio ou orientação no desenvolvimento da carreira. Da análise da sua narrativa, emergiram duas principais subcategorias – “referência identitária” e “superior hierárquico”. Estas figuras manifestam-se como importantes, uma vez que tiveram um papel fundamental de inspiração e de liderança na sua trajetória. A Tabela 9, representa as subcategorias e as respetivas unidades de registo que as sustentam.

Tabela 9

Subcategorias da categoria "Figuras principais na carreira" - Participante 1

| Subcategorias | Unidades de Registo |
|------------------------|---|
| Referência identitária | <i>“aos 12 anos, conheço aquele espaço, aquela pessoa em questão, a X, era diferente das pessoas que eu estava habituada a conviver”</i> <i>“Eu vi na X alguém que me pudesse ajudar no futuro...ela era uma pessoa muito tranquila, doce, serena, organizada...”</i> |
| Superior hierárquico | <i>“eu identificava-me muito com a pessoa, era realmente aquilo que eu procurava, alguém rigoroso, mas humano. Tinha alguma humanidade na forma de estar e que não era nada vaidoso. Era uma pessoa que estava ali para a equipa e não para encher, alimentar-se do ego.”</i> |

Categoria: Pontos de viragem biográficos

A categoria “Pontos de viragem biográficos” corresponde a momentos significativos de mudança ou reorientação na carreira, narrados como decisivos para a identidade e trajetória profissional. Da análise do seu relato, culminaram cinco principais subcategorias interpretativas – “despertar da vocação”, “experiência internacional”, “progressão na carreira”, “reconhecimento social” e “superação de adversidades” - representando os momentos mais marcantes e caracterizadores da sua carreira. A Tabela 10 apresenta as subcategorias identificadas e as respetivas unidades de registo que as ilustram.

Tabela 10

Subcategorias da categoria "Pontos de viragem biográficos" - Participante 1

| Subcategorias | Unidades de Registo |
|---------------------------|--|
| Despertar da vocação | <i>“quando eu conheço a cozinha da X, tudo muda.”</i> <i>“de certa forma eu vi na X a oportunidade de conseguir e aprender mais, esse foi o primeiro clique”</i> |
| Experiência internacional | <i>“...em Nova Iorque... eu fiquei a conhecer a cozinha portuguesa e fascinou-me. Naquele momento, decidi que o meu futuro, mesmo a médio, longo prazo, seria trabalhar a cozinha portuguesa num ambiente de luxo e de criatividade.”</i> <i>“Fui atrás de um sonho e descobri... outro sonho.”</i> |
| Progressão na carreira | <i>“...era a primeira vez que ia ser subchefe do chefe principal...foi-me dada a oportunidade de fazer menus de criação, de desenvolver pratos, trouxe-me a oportunidade de aprender muito”</i> |

| Subcategorias | Unidades de Registo |
|---------------------------|---|
| Reconhecimento social | <i>“era a primeira vez que estava a assumir uma cozinha sem qualquer chefe a orientar o que quer que fosse. E foi aí que o meu nome começou a entrar na imprensa”</i> |
| Superação de adversidades | <p><i>“eu abri um restaurante, grávida, em Lisboa e foi isso que me salvou. É como se houvesse aqui sempre oportunidades que nós não podemos deixar fugir. A lição é esta”</i></p> <p><i>“Na altura o restaurante era para abrir em Março de 2020..., portanto imagina o que é investir um milhão de euros ali em dois restaurantes e acontece uma pandemia. Foi das piores alturas da minha vida. Mas o sonho estava ali, tivemos de ir arranjando formas de sobreviver, com ajuda do banco, do Estado...”</i></p> |

Categoria: Desafios narrados no desenvolvimento da carreira

A categoria “Desafios narrados no desenvolvimento da carreira” reflete os obstáculos e dificuldades enfrentadas pela participante ao longo da sua trajetória, bem como as estratégias narradas para os superar. Da análise da narrativa evidenciaram-se seis principais subcategorias interpretativas – “condições de trabalho”, “necessidade de legitimação”, “resolução de problemas”, “financiamento”, “resiliência” e “discriminação de género”. A Tabela 11 apresenta as subcategorias identificadas e as respetivas unidades de registo que as sustentam.

Tabela 11

Subcategorias da categoria "Desafios narrados no desenvolvimento da carreira" - Participante 1

| Subcategorias | Unidades de Registo |
|----------------------------|---|
| Condições de trabalho | <p><i>“Há coisas que não me agradavam tanto que tinham a ver com o método de trabalho, eu vinha de um método muito organizado, de hotel, rigor, de muita organização... E o X era uma pessoa super freestyle, muito livre, mas de alguma forma desorganizado, e isso para mim, naquela altura, era complicado...foi um desafio”</i></p> |
| Necessidade de legitimação | <p><i>“Então o que é que eu fiz? Fui fazer concursos de cozinha. Onde eu provava que ganhava, que podia, que sabia aquilo que estava a fazer e que merecia o lugar onde estava...onde só havia homens a concorrer.”</i></p> <p><i>“Ir para um concurso é muito duro. Estamos 15 dias sem dormir, a olhar, a pensar na receita. Será que isto vai resultar? Será que devia mudar? Há muita, muita tensão na competição. É sair da tua zona de conforto.”</i></p> |
| Resolução de problemas | <p><i>“o dono do restaurante, ao fim de um ano e meio decidiu que queria fechar o restaurante”</i></p> <p><i>“e eu pensei que não podia fechar! Tinha todo um trabalho para continuar...nós tínhamos um cliente habitual que ia lá muitas vezes e adorava o restaurante...então decidi fazer o quê? Perguntar se ele quer comprar o restaurante, porque senão ele não vai ter a oportunidade de continuar a comer a minha comida. E passado um mês respondeu-me: sim senhora, vou comprar o restaurante.”</i></p> |

| Subcategorias | Unidades de Registo |
|-------------------------|---|
| Financiamento | <p><i>“surgiu a oportunidade de abrir um restaurante..., mas eu não tinha dinheiro. Tinha o meu ordenado, que não era mau, mas não dava para montar um restaurante...decidi pedir a este meu patrão um empréstimo, penhorando o meu ordenado. Em vez de ir pedir ao banco, que não tinha forma, não me iriam emprestar, eu disse ao meu patrão: Muito bem, penhora-me o meu ordenado e empresta-me X euros. E ele disse ok, fazemos um contrato. É preciso muita coragem para tomar uma decisão destas”</i></p> |
| Resiliência | <p><i>“..., portanto imagina o que é investir um milhão de euros ali em dois restaurantes e acontece uma pandemia. Foi das piores alturas da minha vida....</i></p> <p><i>“Mas o sonho estava ali, tivemos de ir arranjanado formas de sobreviver, com ajuda do banco, do Estado...”</i></p> |
| Discriminação de género | <p><i>“... no dia que eu tive a minha filha, este administrador fechou o restaurante porque achava que as mulheres... que as mães chefs não conseguiam gerir um restaurante tendo uma filha pequenina”</i></p> <p><i>“eu soube resistir a muitas armadilhas que me foram postas no caminho...a questão das mulheres com os filhos foi algo que eu, sabendo as dificuldades que há, fui fugindo ao método mais fácil de me livrar dessas pessoas...de um problema que não é problema. É algo que nós temos de nos adaptar e que temos de ajudar a criar e dar ideias para as coisas funcionarem. Continuarmos a ter mães felizes a trabalhar e a não desistirem do seu sonho da profissão”</i></p> |

Categoria: Desigualdade e discriminação

No âmbito da dimensão “Carreira”, a categoria “Desigualdade e discriminação” integra as perceções da participante sobre situações de injustiça, iniquidade e desfavorecimento, revelando as barreiras sociais e estruturais enfrentadas ao longo da carreira. Da análise da sua narrativa, emergiram duas principais subcategorias interpretativas, entre elas: “discriminação de género” e “necessidade de legitimação”. A narrativa dá particular destaque às desigualdades de género em contextos tradicionalmente masculinos, como o da cozinha profissional, evidenciando as estratégias de superação adotadas pela participante ao longo do seu percurso. A Tabela 12 apresenta as subcategorias identificadas e as respetivas unidades de registo que as ilustram.

Tabela 12

Subcategorias da categoria "Desigualdade e discriminação" - Participante 1

| Subcategorias | Unidades de Registo |
|-------------------------|---|
| Discriminação de género | <p><i>“Na altura, o X não aceitava mulheres na cozinha”</i></p> <p><i>“Eu sentia muita dificuldade enquanto chefe de cozinha, subchefe de cozinha... em ser ouvida. Isto é...um subchefe que estivesse ao meu lado e que estivesse a dar uma ordem, mais rapidamente era obedecido a ele do que era às minhas...parece que eu tinha que provar que sabia, que tecnicamente, era tão boa ou melhor do que ele”</i></p> <p><i>“quando eu tive a minha filha fui a uma entrevista na qual tive um diretor de recursos humanos a entrevistar-me e a perguntar-me o que é que eu ia fazer com a minha filha, visto que tinha uma filha com 6 meses. E claro que a entrevista acabou logo ali. Nem houve mais conversa”</i></p> |

| Subcategorias | Unidades de Registo |
|----------------------------|---|
| Necessidade de legitimação | <p><i>“Então o que é que eu fiz? Fui fazer concursos de cozinha. Onde eu provava que ganhava, que podia, que sabia aquilo que estava a fazer e que merecia o lugar onde estava...onde só havia homens a concorrer.”</i></p> <p><i>“não era algo que eu quisesse fazer nunca. Mas era necessário para eu continuar a avançar no meu percurso profissional”</i></p> |

Categoria: Conceptualização de sucesso

A categoria “Conceptualização de sucesso” traduz a forma como a participante define e atribui significado ao sucesso. Da análise da narrativa emergiram três subcategorias interpretativas, entre elas: “valorização das relações pessoais” e “integridade”. A sua perceção de sucesso vai além dos títulos e do sucesso objetivo na carreira, ao invés, a participante dá particular destaque às relações pessoais, ao respeito e à coerência moral. A Tabela 13 evidencia as subcategorias e respetivas unidades de registo que as ilustram.

Tabela 13

Subcategorias da categoria "Conceptualização de sucesso" - Participante 1

| Subcategorias | Unidades de Registo |
|---------------------------------------|--|
| Vínculos interpessoais significativos | <p><i>“Eu fui procurando um caminho que ia tendo aprendizagem e que ia conseguindo dar também ao outro que estava ao meu lado. Eu quero que as pessoas estejam felizes ao meu lado, que estejam felizes a fazer o trabalho delas no dia a dia. Isto para mim é ser bem-sucedida”</i></p> <p><i>“ser bem-sucedida é poder estar a trabalhar num ambiente saudável. E haver crescimento”</i></p> |
| Integridade | <p><i>“Eu considero-me bem-sucedida porque eu fui respeitando o outro no caminho e a mim mesma”</i></p> <p><i>“Eu considero que sou uma pessoa bem-sucedida, por aquelas coisas que lhe falei no início...que é respeitar os meus valores.”</i></p> |

A narrativa da participante 1 apresenta-se como um itinerário de ascensão profissional moldado pela curiosidade, determinação e integridade pessoal. A chef constrói uma identidade ancorada na paixão pela cozinha portuguesa contemporânea, na resiliência face à discriminação de género e na coragem para empreender em contextos adversos.

3.1.2. Narrativa Participante 2

Jovem atleta com deficiência visual, tetracampeã mundial de surf adaptado.

Dimensão de Análise: Estrutura Narrativa

Categoria: Abertura da narrativa

Da análise da abertura da narrativa da participante 2, emergiram três principais subcategorias que estruturam o início do seu relato – “condição de saúde limitada”, “desenvolvimento adaptado” e “família”. Estas subcategorias introduzem os acontecimentos iniciais, orientando a compreensão do percurso da participante, tornando-se fundamentais para a compreensão do enredo. A Tabela 14 evidencia as subcategorias e unidades de registo que emergiram da narrativa.

Tabela 14

Subcategorias da categoria "Abertura da narrativa" - Participante 2

| Subcategorias | Unidades de Registo |
|----------------------------|--|
| Condição de saúde limitada | <i>“quando eu tinha mais ou menos dois meses, os meus pais aperceberam-se que eu era diferente da minha irmã em alguns aspetos”</i> <i>“descobriram que tinham uma filha cega...foram à procura por outros países, até que chegaram ao meu diagnóstico definitivo”</i> |
| Desenvolvimento adaptado | <i>“logo desde bebê fiz hidroterapia, terapia com cavalos e música”</i> <i>“com três anos, fui para o infantário, sempre numa turma regular, apesar de, enquanto os meus amigos aprendiam as letras, eu aprendia braile...tudo isto foi importante para o meu desenvolvimento normal, mas adaptado”</i> |

| Subcategorias | Unidades de Registo |
|---------------|--|
| Família | <p><i>“Quando eramos pequenas, a minha irmã esteve a adaptar o jogo do galo com fita cola. Nessas coisas pequeninas, tudo o que era brincadeiras, era adaptado. Todos os sítios onde nós íamos, havia a tentativa de eu aproveitar também. E tudo isso contribuiu. Nunca deixámos de fazer absolutamente nada por não ser totalmente adaptado”</i></p> <p><i>“nunca deixámos de ir a um museu, porque obviamente não ia ver os quadros...se calhar a minha mãe, a minha irmã e o meu pai descreviam. Contavam como é que era.”</i></p> |

Categoria: Sequência da narrativa

Na sequência da narrativa da participante 2, surgiram sete subcategorias de maior relevância interpretativa, entre elas: “acaso”, “desporto adaptado”, “experiência internacional”, “reconhecimento social”, “desigualdade estrutural”, “adaptação” e “independência”. Estas subcategorias permitem compreender os enredos, acontecimentos e personagens que caracterizam a narrativa da participante, tornando-se fundamentais na sua análise. A Tabela 15 condensa as subcategorias e respetivas unidades de registo identificadas nesta categoria.

Tabela 15

Subcategorias da categoria "Sequência da narrativa" - Participante 2

| Subcategorias | Unidades de Registo |
|---------------------------|--|
| Acaso | <p><i>“A minha mãe tinha um café...e o X e mais pessoas do Surf Club começaram a ir lá tomar o pequeno-almoço, e foi aí que eu o conheci, foi mesmo por acaso...E ele que, por acaso, foi comigo no primeiro dia para a água. E a partir daí foi todos os dias”</i></p> |
| Desporto adaptado | <p><i>“Foi em 2017 e, nesse verão, comecei a ir regularmente para o mar, ainda sem saber que era possível competir no surf adaptado”</i></p> <p><i>“Criamos todo um conjunto de voz, coisas muito simples, tipo mão direita para remar com a mão direita, mão esquerda para remar com a mão esquerda, vento para eu rodar na direção do vento, e também criou um método para me descrever as ondas, e para eu conseguir surfar de forma independente.”</i></p> |
| Experiência internacional | <p><i>“Em 2018 participei pela primeira vez no campeonato do mundo”</i></p> <p><i>“Atualmente vou fazendo algumas etapas do circuito mundial. Faço também os europeus e mundiais por seleções.”</i></p> |
| Reconhecimento social | <p><i>“Eu acho que me apercebi que isto podia ser uma coisa a sério importante quando fiquei em terceiro no campeonato do mundo. E quando me começaram a convidar, por exemplo, para ser embaixadora do desporto em Portugal.”</i></p> |

| Subcategorias | Unidades de Registo |
|-------------------------|---|
| Desigualdade estrutural | <p><i>“Lisboa é uma cidade imensa e não é muito acessível...tens a calçada portuguesa, não tens aquelas marcas para as pessoas cegas...tens montes de carros estacionados em passeios, as ruas são estreitas, tens imensa publicidade espalhada pela cidade, esplanadas...tudo isso são obstáculos”</i></p> |
| Adaptação | <p><i>“eu sempre soube que queria ir para Lisboa estudar. E, obviamente, foi preciso haver trabalho de adaptação para eu conseguir sobreviver lá sozinha”</i></p> <p><i>“15 dias antes da faculdade começar, tive aulas com uma pessoa profissional de orientação e mobilidade...basicamente ensinava-me a ir com a bengala do ponto A para o ponto B, da faculdade para casa, casa para a faculdade...tudo isto foi treinado para que eu depois, quando estivesse lá sozinha, já estivesse à vontade e independente para ir a todo lado...metro, autocarro, comboio, técnicas para saber qual é que é”</i></p> |
| Independência | <p><i>“adoro morar sozinha! As técnicas básicas que me foram ensinando ao longo da vida foram-me ajudando a conseguir ter a minha independência agora e a fazer tudo sozinha”</i></p> |

Categoria: Desfecho da narrativa

Na análise do desfecho da narrativa da participante 2, foram possíveis identificar três subcategorias principais, nomeadamente: “valorização do percurso profissional”, “espaço para progressão” e “ambição”. A narrativa conclui com a reafirmação da identidade profissional, destacando a avaliação de resultados, a identificação de aprendizagens e a definição de metas futuras. A Tabela 16 ilustra as subcategorias interpretativas e respetivas unidades de registo.

Tabela 16

Subcategorias da categoria "Desfecho da narrativa" - Participante 2

| Subcategorias | Unidades de Registo |
|--------------------------------------|---|
| Valorização do percurso profissional | <i>“Acho que tudo é importante para chegarmos onde chegámos hoje...aqueles primeiros anos de carreira no surf foram os mais intensos e os mais importantes, moldaram-me tudo o que foram os últimos anos, e acho que se não tivessem sido tão intensos, o resultado tinha sido diferente”</i> |
| Espaço para progressão | <i>“acho que já atingi grande parte do que eu queria. Agora, no geral, no conjunto...acho que ainda há espaço para evoluir e para chegar mesmo aquele ponto que eu quero.”</i> <i>“Acho que estou no bom caminho, mas ainda não estou totalmente livre para fazer o que eu quiser.”</i> |
| Ambição | <i>“o objetivo e o sonho seria fazer o circuito mundial inteiro”</i> |

Dimensão de Análise: Carreira

No que diz respeito à dimensão “Carreira”, emergiram a partir da análise, sete categorias, nomeadamente: “Disciplina e aprendizagem contínua”, “*Drivers* de sucesso”, “Figuras principais na carreira”, “Pontos de viragem biográficos”, “Desafios narrados no desenvolvimento da carreira”, “Desigualdade e discriminação” e “Conceptualização de sucesso”. Na Figura 2 observam-se as categorias identificadas nesta dimensão de análise.

Figura 2

Categorias da dimensão de análise "Carreira" - Participante 2

Categorias dimensão de análise: "Carreira"

- Disciplina e aprendizagem contínua
- *Drivers* de sucesso
- Figuras principais na carreira
- Pontos de viragem biográficos
- Desafios narrados no desenvolvimento da carreira
- Desigualdades e discriminação
- Conceptualização de sucesso

Categoria: Disciplina e aprendizagem contínua

No domínio da dimensão “Carreira”, a categoria “Disciplina e aprendizagem contínua” enfatiza o rigor, esforço e dedicação ao longo da sua trajetória. Nesta categoria emergiram duas subcategorias de importância interpretativa – “treinos adaptados” e “desenvolvimento adaptado” – que configuram a forma como a participante valoriza o seu desenvolvimento adaptado, através da criação de várias estratégias, construindo o início do seu percurso no desporto adaptado. A Tabela 17 retrata as subcategorias e respetivas unidades de registo identificadas.

Tabela 17

Subcategorias da categoria "Disciplina e aprendizagem contínua" - Participante 2

| Subcategorias | Unidades de Registo |
|---------------------------------|---|
| <p>Treinos adaptados</p> | <p><i>“Criamos todo um conjunto de voz, coisas muito simples, tipo mão direita para remar com a mão direita, mão esquerda para remar com a mão esquerda, vento para eu rodar na direção do vento, e também criou um método para me descrever as ondas, e para eu conseguir surfar de forma independente.”</i></p> |
| <p>Desenvolvimento adaptado</p> | <p><i>“desde os meus 12 anos que vem uma pessoa lá a casa, todas as semanas, ensinar-me a cozinhar, por exemplo, ao invés de olhar para o bife e ver que está cozinhado estar atenta aos timings.”</i></p> <p><i>“eu sempre soube que queria ir para Lisboa. E, obviamente, foi preciso haver trabalho de adaptação para eu conseguir sobreviver lá sozinha”</i></p> <p><i>“15 dias antes da faculdade começar, tive aulas com uma profissional de orientação e mobilidade...ensinava-me a ir com a bengala do ponto A para o ponto B, da faculdade para casa...”</i></p> |

Categoria: *Drivers de sucesso*

No âmbito da dimensão “Carreira”, a categoria “*Drivers de sucesso*” reúne os elementos determinantes para o alcance e afirmação do seu percurso profissional. Através da análise da sua narrativa, evidenciaram-se três principais subcategorias – “rede de apoio”, “confiança” e “resiliência” – caracterizando-se como fundamentais na sua trajetória. Estas subcategorias representam os fatores motivacionais e atitudes comportamentais que moldam e apoiam a sua trajetória. Na Tabela 18 observam-se as subcategorias emergentes e respetivas unidades de registo.

Tabela 18

Subcategorias da categoria "Drivers de sucesso" - Participante 2

| Subcategorias | Unidades de Registo |
|----------------------|---|
| Rede de apoio | <i>“O apoio que tive por trás foi fundamental para ter confiança para participar nas provas mundiais...”</i> |
| Confiança | <i>“temos de ter muito respeito pelo mar, é uma imensidão...tu nunca sabes bem, se quiseres lutar contra ele, nunca vais ganhar. Então é importante confiar, no meu caso específico, ainda mais importante confiar na pessoa que está ao meu lado, porque ele conhece o mar e está a ver os sinais”</i> |
| Resiliência | <i>“eu não queria abandonar o surf, não era uma opção, então decidi fazer este esforço”</i> |

Categoria: Figuras principais na carreira

A categoria “Figuras principais na carreira” destaca as relações interpessoais que tiveram impacto relevante no trajeto profissional, contribuindo para o crescimento, aprendizagem e afirmação da participante. Da análise da sua narrativa, evidenciaram-se duas subcategorias relevantes, entre elas: “família” e “treinador” – figuras que se destacaram como pilares na construção da sua identidade pessoal e profissional. A Tabela 19 retrata as subcategorias e respectivas unidades de registo que ilustram esta categoria.

Tabela 19

Subcategorias da categoria "Figuras principais na carreira" - Participante 2

| Subcategorias | Unidades de Registo |
|----------------------|---|
| Família | <i>“A minha família está sempre preocupada com a minha inclusão em tudo”</i> <i>“Nunca deixámos de fazer absolutamente nada por não ser totalmente adaptado”</i> |
| Treinador | <i>“o meu treinador, também é uma peça fundamental. Tem de ser uma relação de muita confiança.”</i> <i>“obviamente também teve aqui um papel importante naquilo que foi moldar a minha personalidade e a pessoa que sou hoje. Não é só o meu treinador, é meu amigo”</i> |

Categoria: Pontos de viragem biográficos

Na categoria “Pontos de viragem biográficos”, destacam-se os momentos que a participante identifica como transformadores e marcantes na sua trajetória. Através da análise da sua narrativa, emergiram três subcategorias – “despertar da vocação”, “experiência internacional” e “reconhecimento social”. Estas experiências ajudam-nos a compreender a construção da identidade e da trajetória. A Tabela 20 mostra-nos as subcategorias identificadas e respetivas unidades de registo.

Tabela 20

Subcategorias da categoria "Pontos de viragem biográficos" - Participante 2

| Subcategorias | Unidades de Registo |
|---------------------------|--|
| Despertar da vocação | <i>“aos 12 anos, descobri o surf, e aí as coisas mudaram bastante”</i> |
| Experiência internacional | <i>“Entretanto, ainda nesse ano, descobri que podia começar a competir, e aí sim comecei a levar o surf um bocadinho mais a sério.”</i> <i>“Em 2018 participei pela primeira vez no campeonato do mundo, foi uma experiência incrível”</i> |
| Reconhecimento social | <i>“Eu acho que me apercebi que isto podia ser uma coisa a importante quando fiquei em 3º no campeonato do mundo. E quando me começaram a convidar, por exemplo, para ser embaixadora do desporto em Portugal, eu pensei, ok, se calhar isto é um bocado maior do que eu achava”</i> |

Categoria: Desafios narrados no desenvolvimento da carreira

A categoria “Desafios narrados no desenvolvimento” inclui as narrativas de resiliência e superação, que ilustram a forma como a participante enfrentou contextos desafiantes no seu percurso profissional. Através da análise da sua narrativa, surgiram três subcategorias principais, entre elas: “criação de estratégias”, “adaptação” e “acessibilidade”. Na Tabela 21 observam-se as subcategorias e unidades de registo que as sustentam.

Tabela 21

Subcategorias da categoria "Desafios narrados no desenvolvimento da carreira" - Participante 2

| Subcategorias | Unidades de Registo |
|------------------------|--|
| Criação de estratégias | <i>“O meu treinador nunca tinha treinado uma pessoa cega regularmente...tivemos que criar basicamente o nosso próprio método, uma coisa que funcionasse para nós...criamos todo um conjunto de códigos de voz, que têm que ser rápidos, objetivos, porque o mar e as ondas não esperam.”</i> |
| Adaptação | <i>“estou a 400km da pessoa que me treinou desde os meus 11 anos. Portanto tivemos de fazer aqui algumas adaptações...eu decidi fazer este esforço”</i> |
| Acessibilidade | <i>“Lisboa é uma cidade imensa e não é muito acessível...tens a calçada portuguesa, não tens aquelas marcas para as pessoas cegas...tens montes de carros estacionados em passeios, as ruas são estreitas, tens imensa publicidade espalhada pela cidade, esplanadas...tudo isso são obstáculos”</i> |

Categoria: Desigualdade e discriminação

Na categoria “Desigualdade e discriminação” são evidenciadas as narrativas que expõem práticas discriminatórias, revelando barreiras sociais e estruturais na trajetória da participante. Através da análise da sua narrativa, foi possível identificar uma subcategoria emergente – “discriminação por condição e saúde limitada”. Na Tabela 22 podemos observar a subcategoria identificada e as respectivas unidades de registo.

Tabela 22

Subcategorias da categoria "Desigualdade e discriminação" - Participante 2

| Subcategoria | Unidades de Registo |
|-------------------------|---|
| Desigualdade estrutural | <i>“Lisboa é uma cidade imensa e não é muito acessível...tens a calçada portuguesa, não tens aquelas marcas para as pessoas cegas”</i> <i>“...tens montes de carros estacionados em passeios, as ruas são estreitas, tens imensa publicidade espalhada pela cidade, esplanadas...E tudo isso são obstáculos”</i> |

Categoria: Conceptualização de sucesso

Por fim, a categoria “Conceptualização de sucesso” evidencia as concepções individuais sobre o que significa “ter sucesso”. Com a análise da sua narrativa, foram possíveis identificar duas principais subcategorias – “equilíbrio entre a vida pessoal vs profissional” e “equilíbrio financeiro”. Nesta interpretação, o sucesso é compreendido como a capacidade de alcançar harmonia entre as dimensões pessoal e profissional, sustentada por uma independência financeira que viabiliza a realização individual. A Tabela 23 evidencia as subcategorias emergentes e respectivas unidades de registo.

Tabela 23

Subcategorias da categoria "Conceptualização de sucesso" - Participante 2

| Subcategorias | Unidades de Registo |
|---|---|
| Equilíbrio entre a vida pessoal vs profissional | <i>“Eu acho que quando eu chegar a esse ponto de estar estável, a fazer aquilo que quero sem rotinas que não sejam definidas por mim, eu acho que aí sim vou me sentir bem-sucedida.”</i> |
| Equilíbrio financeiro | <i>“ser bem-sucedido é conseguir viver ou sobreviver a fazer aquilo a que gostamos.”</i> |

A narrativa desta participante estrutura-se em torno de uma trajetória marcada pela superação da limitação visual através da adaptação, disciplina e resiliência. A participante constrói uma identidade fortemente ancorada na autonomia e na competência, emergindo temas centrais como a inclusão social, o papel da família e do treinador enquanto figuras de suporte, e a aprendizagem contínua como motor de sucesso. A sua história evidencia uma relação simbiótica entre desafio e crescimento pessoal, traduzida na conquista do reconhecimento desportivo internacional.

3.1.3. Narrativa Participante 3

Antiga presidente de uma instituição de ensino superior, membro do conselho diretor de diferentes associações e antiga deputada da Assembleia da República.

Dimensão de Análise: Estrutura Narrativa

Categoria: Abertura da narrativa

A análise da abertura da narrativa da participante 3 revelou três subcategorias centrais que estruturam o início do seu relato, entre elas: “orientação profissional não estruturada”, “acaso” e “compromisso social”. Estas subcategorias contextualizam o início do enredo e abrem portas ao discurso da sua trajetória. A Tabela 24 evidencia as subcategorias emergentes e respetivas unidades de registo.

Tabela 24

Subcategorias da categoria "Abertura da narrativa" - Participante 3

| Subcategorias | Unidades de Registo |
|---|---|
| Orientação profissional não estruturada | <i>“nunca tive um trajeto profissional definido por mim, nunca tracei metas”</i> |
| Acaso | <i>“toda a minha vida a seguir foi sendo fruto de opções que tinham a ver com conjunturas que aconteciam, do acaso, ainda que o acaso seja um conceito muito complicado, porque o acaso é fruto muitas vezes do ambiente que nós criamos à nossa volta, das relações que temos, dos amigos que temos, das opções que fazemos, e é aí que se gera muitas vezes o acaso.”</i> |

| Subcategorias | Unidades de Registo |
|--------------------|--|
| Compromisso social | <p><i>“O que me levou a ter opções, em particular aquelas que são ao nível da gestão, foi sempre, não uma vocação pessoal, mas um compromisso que eu tinha com os outros.”</i></p> <p><i>“Eu fui sempre, de alguma forma, empurrada, empurrada pelas circunstâncias, por aquilo que os outros tinham expectativas de mim e viam em mim e eu não os queria defraudar”</i></p> |

Categoria: Sequência da narrativa

A análise da sequência da narrativa da participante 3 evidenciou oito subcategorias de maior relevância – “realização profissional”, “experiência profissional”, “valorização do trabalho”, “outras experiências profissionais”, “sair da zona de conforto”, “projetos futuros” e “compromisso” – revelando-se como elementos centrais da narrativa da participante, orientando o fio condutor da sua história. Estas subcategorias são importantes para a compreensão das várias experiências que a narradora teve ao longo da sua carreira. A Tabela 25 evidencia as subcategorias ilustradas e as respetivas unidades de registo que sustentam

Tabela 25

Subcategorias da categoria "Sequência da narrativa" - Participante 3

| Subcategorias | Unidades de Registo |
|-------------------------|---|
| Realização profissional | <i>“sinto-me orgulhosa de muitas coisas que realizei”</i> |

| Subcategorias | Unidades de Registo |
|--------------------------|---|
| Experiência profissional | <p><i>“a coisa maior que eu fiz no X foi a sua reforma. Eu tinha anunciado que ia fazer uma reforma na candidatura.”</i></p> <p><i>“Em que é que consistia essa reforma? Consistia em dois eixos fundamentais. E que sempre, em todas as intervenções que fiz, desde a minha candidatura até o último dia que saí, foi sempre aquilo que eu mais fiz.”</i></p> <p><i>“...quando eu cheguei fiz um pequeno estudo de opinião e as pessoas não sabiam o que era o X... a maioria das escolas eram ignoradas.”</i></p> <p><i>“A primeira questão que era importante era construir uma identidade dentro de uma instituição que é única e que tem diferentes escolas com a sua autonomia, mas que são todas um elemento de uma parte”</i></p> <p><i>“E para que a cultura de unidade fosse criada era preciso que cada parte percebesse a importância que teria estarem no todo.”</i></p> <p><i>“Por isso, reformulei a marca.”</i></p> <p><i>“A outra coisa mais complicada que fazia parte desta estratégia foi fazer a reforma educativa da Instituição.”</i></p> <p><i>“A construção de uma identidade só é possível se as pessoas se identificarem com essa identidade e participarem nessa identidade.”</i></p> |

| Subcategorias | Unidades de Registo |
|-----------------------------------|--|
| Valorização do trabalho | <p><i>“A coisa que mais me orgulhou, me fez me sentir orgulhosa de mim quando fiz a reforma, e que passado dois ou três anos, eles falavam. Senti-me feliz, porque tinham interiorizado completamente”</i></p> <p><i>“foi uma reforma que teve muito sucesso e deixou lastro...e o grande segredo foi a participação. Saber-se o que é que se queria, ter-se um objetivo e reestruturar”</i></p> |
| Outras experiências profissionais | <p><i>“Fora da Instituição, outras funções que desempenho... primeiro, são funções... aí já não há eleição...aí eu fui escolhida e convidada a integrar uma lista de pessoas que gerem uma entidade... ..aí, as pessoas são escolhidas pelas suas competências pessoais. “</i></p> <p><i>“nessas competências pessoais, eu julgo que aquilo que era mais importante para eles já não era a capacidade de ter uma cultura participativa, porque não sou eu que estou a liderar a instituição”</i></p> <p><i>“Em todas essas eu participei, discuti”</i></p> |
| Sair da zona de conforto | <p><i>“Na vida política foi uma coisa diferente, foi uma opção minha.”</i></p> <p><i>“Aceitei porque foi uma autêntica revolta na minha vida, porque saí da minha zona de conforto completamente. Era algo que nunca tinha feito, e foi uma experiência muito rica, muito importante e muito dolorosa...ainda que tivesse saído da minha zona de conforto...foi muito bom, aprendi mais, acho que faz muita falta. Eu não estou nada arrependida da experiência que fiz.”</i></p> |

| Subcategorias | Unidades de Registo |
|------------------|---|
| Projetos futuros | <p><i>“agora vou fazer uma última coisa pequena, que seguramente não irei ganhar, mas vou fazê-la porque acho que é interessante. Vou ser candidata à junta de freguesia. Sempre achei e em particular neste momento que o país vive é importante trabalhar localmente com as pessoas, ouvir as pessoas. As pessoas não são ouvidas e distanciam-se dos partidos. Acham que os partidos não se representam porque não as ouvem.”</i></p> <p><i>“E a seguir? Vou trabalhar com a sociedade civil em causas que me interessam. É isso que vou fazer. Não sei se vou trabalhar com os sem abrigos, se vou continuar a fazer palestras e conferências, se vou trabalhar com coisas ligadas à cultura...ainda não sei”</i></p> |
| Compromisso | <p><i>“há um compromisso mais alargado, que é o compromisso com os outros. Às vezes os outros têm nome e cara, mas há os outros que não têm nome e cara, e que a gente tem um compromisso com eles.”</i></p> <p><i>“a gente ao lavrar a terra faz um suco, depois lava a segunda vez, o suco é maior, e de terceiro, o suco vai sempre cada vez mais fundo, não é? E esse foi-se aprofundando, e trouxe-me até aqui”</i></p> |

Categoria: Desfecho da narrativa

Na análise do desfecho da narrativa da participante 3, emergiram duas principais subcategorias, entre elas: “emancipação coletiva” e “subjetividade humana”. Esta categoria representa o momento em que a participante reflete e atribui significado ao seu percurso, encerrando o relato com aprendizagens e conclusões. Neste caso, as subcategorias emergentes, aproximam-nos da relação com o próximo, reforçando o sentido de pertença e reciprocidade nas relações humanas. A Tabela 26 apresenta as subcategorias ilustradas e as unidades de registo correspondentes.

Tabela 26

Subcategorias da categoria "Desfecho da narrativa" - Participante 3

| Subcategorias | Unidades de Registo |
|----------------------|--|
| Emancipação coletiva | <i>“Há a frase de um pedagogo filósofo, muito antigo, que eu gosto muito, que é o Paulo Freire... diz que ninguém diz a palavra sozinho. E ninguém se emancipa sozinho, emancipamos-mos juntos com outros. Eu acredito vivamente nisso.”</i> |
| Subjetividade humana | <i>“Precisamos ali da... um bocadinho da aprovação das pessoas, do amor, do... precisamos da interação com eles, são eles que nos validem, são eles que nos formam, são eles que nos devolvem a nossa subjetividade. A nossa subjetividade só existe porque existe intersubjetividade, senão não existia. Nós é que construímos.”</i> <i>“A nossa subjetividade construiu-se com a mãe, com o colo, com o pai, com o leite, com a empregada, com o filho, com os irmãos, com os amigos, com a escola, com a professora primária, com as primeiras paixões, os primeiros namorados. Isso é construir a nossa subjetividade.”</i> |

Dimensão de Análise: Carreira

No que diz respeito à dimensão “Carreira”, emergiram a partir da análise, seis categorias, nomeadamente: “Autorrepresentação”, “*Drivers* de sucesso”, “Figuras principais na carreira”, “Pontos de viragem biográficos”, “Desafios narrados no desenvolvimento da carreira” e “Conceptualização de sucesso”. Na Figura 3 observamos as categorias ilustradas na dimensão “Carreira”.

Figura 3

Categorias da dimensão de análise "Carreira" - Participante 3

Categorias dimensão de análise: Carreira

- Autorrepresentação
- *Drivers* de sucesso
- Figuras principais na carreira
- Pontos de viragem biográficos
- Desafios narrados no desenvolvimento da carreira
- Conceptualização de sucesso

Categoria: Autorrepresentação

Na dimensão da análise “Carreira”, a categoria “Autorrepresentação” traduz-se na imagem de si que a participante projeta na narrativa, evidenciando valores e motivações da sua trajetória pessoal e profissional. Da análise da sua narrativa, surgiram duas subcategorias de maior relevância interpretativa, entre elas: “compromisso” e “validação interpessoal”. Estas subcategorias expressam a forma como a participante se identifica e percebe-se profissionalmente. A Tabela 27 apresenta as subcategorias emergentes e respetivas unidades de registo.

Tabela 27

Subcategorias da categoria "Autorrepresentação" - Participante 3

| Subcategorias | Unidades de Registo |
|------------------------|--|
| Compromisso | <p><i>“O que me levou a ter opções, em particular aquelas que são ao nível da gestão, foi sempre, não uma vocação pessoal, mas um compromisso que eu tinha com os outros”</i></p> <p><i>“Isto sempre deu uma coisa enorme na minha vida.”</i></p> |
| Validação interpessoal | <p><i>“o que é que o ser humano mais gosta? É ser amado...nós queremos ser amados, reconhecidos. Então, se eu não tiver ninguém que me diga que gosta de mim, que eu fiz uma coisa bem, que fiz um bolo fantástico, que falei muito bem nesse dia, que dancei muito bem, para quê começar a dançar? (...) Precisamos ali um bocadinho da aprovação das pessoas, do amor”</i></p> |

Categoria: Drivers de sucesso

A categoria “Drivers de sucesso” integra os valores, convicções e traços de identidade que de alguma forma estão relacionados com a consolidação e culminar do percurso profissional da participante. Nesta categoria emergiram quatro subcategorias – “compromisso”, “ambição”, “liderança participada” e “valorização relacional” – que refletem as forças motivacionais e comportamentais que sustentam o seu desempenho ao longo da carreira. A Tabela 28 ilustra as subcategorias identificadas e as unidades de registo que as sustentam.

Tabela 28

Subcategorias da categoria "Drivers de sucesso" - Participante 3

| Subcategorias | Unidades de Registo |
|------------------------|---|
| Compromisso | <i>“a única coisa que eu posso dizer que norteou muito a minha vida e tem a ver com a minha formação foi um compromisso social e pessoal com os outros”</i> |
| Ambição | <i>“eu aconselho, eu digo, nunca se contente com a mediocridade, é melhor arriscar e saltar fora”</i> |
| Liderança participada | <p><i>“fiz sempre uma gestão muito participada, nenhuma gestão eficaz não foi participada. Quando a decisão é de todos, ou é participada por muitos, e é interiorizada por esses muitos, e estão e que acreditam nela, mesmo que um vá embora, ela continua viva, percebe?”</i></p> <p><i>“Um fator que eu considero essencial para o sucesso é a liderança participada...uma liderança que ouve, que escuta e depois decide”</i></p> |
| Valorização relacional | <p><i>“Para mim, a interação com os outros é muito valiosa, reconfortante. Chegar ao fim do dia e dizer assim... Ah, fiz uma coisa porreira para aquela gente toda.”</i></p> <p><i>“ninguém faz nada sozinho”</i></p> <p><i>“o rumo, aquilo que nós somos e vamos sendo, constrói-se, e só se pode construir em participação, em abertura, ao mundo e aos outros. Não se constrói virada para dentro, constrói-se virada para o mundo e para os outros. Este ou outro mundo depende do que é a pessoa.”</i></p> |

Categoria: Figuras principais na carreira

A categoria “Figuras principais na carreira” reúne as referências da participante a pessoas que exerceram influência significativa no seu percurso profissional, seja através de apoio, orientação ou inspiração. Da sua análise narrativa, identificaram-se duas subcategorias – “colega de trabalho” e “família”. Estas figuras revelaram-se como importantes no percurso da participante, uma vez que criaram relações positivas de trabalho e apoio. A Tabela 29 apresenta as subcategorias mencionadas e respetivas unidades de registo.

Tabela 29

Subcategorias da categoria "Figuras principais na carreira" - Participante 3

| Subcategorias | Unidades de Registo |
|----------------------|---|
| Colega de trabalho | <i>“Eu não tinha dinheiro para a assessoria da imprensa, tinha uma pessoa que fazia a assessoria da imprensa. Mas escolhi a pessoa certa...uma grande amiga minha, e mais do que ser uma pessoa muito importante, tinha uma característica fundamental: Ela tinha sido jornalista e era uma pessoa extraordinariamente amada, desde a televisão, a Antena 1, a Antena 2, ela era extraordinariamente amada, muito reconhecida, estimada pelo seu valor humano, porque o humano, as relações humanas, têm muita importância. E ela abriu-me portas em muitos sítios. Porquê? Porque ela pedia e eu respondia.”</i> |
| Família | <i>“Acho que os meus filhos têm orgulho em mim e estão sempre a destacar isso”</i> |

Categoria: Pontos de viragem biográficos

A categoria “Pontos de viragem biográficos” evidencia acontecimentos marcantes que alteraram o rumo da história da participante ou que se tornaram decisivos na sua trajetória. A partir da sua análise, emergiram duas subcategorias principais – “reestruturação institucional” e “sair da zona de conforto”. Estas subcategorias retratam acontecimentos marcantes, de mudança e de elevada importância na sua carreira. A Tabela 30 evidencia as subcategorias ilustradas e as respetivas unidades de registo.

Tabela 30

Subcategorias da categoria "Pontos de viragem biográficos" - Participante 3

| Subcategorias | Unidades de Registo |
|------------------------------|---|
| Reestruturação institucional | <i>“a coisa maior que eu fiz no X foi a sua reforma”</i> <i>“o X subiu 130 e tal lugares no ranking...e é o único politécnico que existe no ranking. Mais nenhum existe.”</i> <i>“foi uma reforma que teve muito sucesso e deixou lastro...e o grande segredo foi a participação”</i> |
| Sair da zona de conforto | <i>“Aceitei porque foi uma autêntica revolta na minha vida, porque saí da minha zona de conforto completamente. Era algo que nunca tinha feito, e foi uma experiência muito rica, muito importante e muito dolorosa...”</i> <i>“Eu não estou nada arrependida da experiência que fiz. Acho que completei muito mais a minha experiência de vida”</i> |

Categoria: Desafios narrados no desenvolvimento da carreira

No domínio da dimensão “Carreira”, a categoria “Desafios narrados no desenvolvimento da carreira” apresenta os obstáculos e adversidades que a participante enfrentou ao longo da sua carreira. Nesta categoria identificaram-se quatro subcategorias centrais, entre elas: “dualidade entre a filosofia e o serviço público”, “crise vocacional”, “tomada de decisão” e “equilíbrio entre a vida profissional vs pessoal”. Estas subcategorias refletem os principais constrangimentos com que a participante se deparou ao longo da sua carreira. A Tabela 31 apresenta as subcategorias e unidades de registo que as ilustram.

Tabela 31

Subcategorias da categoria "Desafios narrados no desenvolvimento da carreira" - Participante 3

| Subcategorias | Unidades de Registo |
|---|--|
| Dualidade entre a filosofia e o serviço público | <i>“toda a minha vida hesitei muito. Sempre que decidia alguma coisa, sentia essa dualidade permanente que era entre fazer uma opção mais ligada a uma vida tranquila, ligada mais com a filosofia, com a reflexão, e o fazer uma vida mais voltada para o serviço público, que foi o que eu acabei por fazer”</i> |
| Crise vocacional | <i>“Tive muitos momentos difíceis, daqueles de a gente dizer assim, porquê é que eu estou aqui, porquê é que faço isto, porquê é que eu dou cabo da minha vida”</i> |
| Tomada de decisão | <i>“...tivemos de retirar essas pessoas...não foi nada fácil.” “Isto é muito complicado, dizer isto às pessoas...explicar-lhes porquê é que tem de ser assim e não pode ser de outra maneira. Tem de haver uma explicação e, em seguida, vai-se para a frente.”</i> |

| Subcategorias | Unidades de Registo |
|---|--|
| Equilíbrio entre a vida profissional vs família | <p><i>“foram muitos anos de trabalho intenso, sempre...a vida pessoal é evidente que ficou afetada.”</i></p> <p><i>“Sempre foi a coisa que mais sentia...os meus filhos estão ótimos, foram muito bem-educados, são pessoas bem na vida, felizes, mas foi complicado...”</i></p> |

Categoria: Conceptualização de sucesso

No âmbito da dimensão “Carreira”, a categoria “Conceptualização de sucesso” traduz as representações e significados que a participante atribui à ideia de sucesso, revelando como este é entendido no contexto do seu percurso pessoal e profissional. Desta categoria destacaram-se duas subcategorias, entre elas: “cultura organizacional positiva” e “crescimento pessoal”. Estas subcategorias mostram-nos que, na visão da participante, o sucesso é representado não como um reconhecimento externo, mas como um movimento contínuo de expansão pessoal, autenticidade e construção de significado através das relações pessoais. A Tabela 32 evidencia as subcategorias identificadas e respetivas unidades de registo.

Tabela 32

Subcategorias da categoria "Conceptualização de sucesso" - Participante 3

| Subcategorias | Unidades de Registo |
|---------------------------------|---|
| Cultura organizacional positiva | <p><i>“Os fatores de sucesso, fundamentalmente, é a capacidade e a participação de criar um clima profundo de cumplicidade e identidade, uma coesão interna, uma força, e uma motivação que leva as coisas para a frente”</i></p> |
| Crescimento pessoal | <p><i>“Acho que o sucesso é aquilo que nos faz ser maiores. Mas ser maiores não é ser maiores de ter muitas palmas, tudo isso passa...A gente pode ter milhões, dezenas de vezes na vida, anfiteatros, bater em palmas, mas isso passa. Acabou, morreu ali. A única coisa que não morre é aquilo que nós sentimos, aquilo que fizemos e olhámos para trás”</i></p> <p><i>“eu acho que para mim o sucesso é a gente crescer, expandir-se, esticar os braços e ir acrescentando...não é sair de si, é tornar o si maior...é acrescentar ao si, acrescentar, acrescentar, acrescentar e isso faz-se vivendo”</i></p> |

A narrativa da participante 3 revela uma trajetória marcada pelo compromisso social, pela liderança participada e pela constante busca de coerência ética. O percurso profissional da participante, pautado por decisões tomadas em resposta a contextos e responsabilidades coletivas, constrói uma identidade de serviço público e de valorização das relações humanas. Emergiram como eixos centrais o sentido de missão, a criação de uma cultura institucional e a criação de uma identidade comum.

3.1.4. Narrativa Participante 4

Neurocientista, responsável pela coordenação de um departamento dedicado à investigação em neurologia do envelhecimento e das doenças neurodegenerativas, exercendo funções de liderança científica e gestão de projetos de elevada complexidade, num laboratório de referência.

Dimensão de Análise: Estrutura Narrativa

Categoria: Abertura da narrativa

Da análise da abertura da narrativa da participante 4, emergiram três subcategorias que estruturam o início do seu relato, entre elas – “orientação profissional não estruturada”, “curiosidade” e “família”. Estas subcategorias definem o cenário e elementos iniciais que orientam o desenvolvimento da história. A Tabela 33 apresenta as subcategorias identificadas e as respetivas unidades de registo que as ilustram.

Tabela 33

Subcategorias da categoria "Abertura da narrativa" - Participante 4

| Subcategoria | Unidades de Registo |
|---|--|
| Orientação profissional não estruturada | <i>“Eu não tenho um percurso, digamos definido”</i> <i>“não tinha objetivos de carreira e continuo a não ter”</i> |
| Curiosidade | <i>“se amanhã eu descobrir algo fantástico, que me dê muito prazer fazer, não me choca fazer outra coisa, porque eu tenho curiosidade por várias coisas”</i> |

| Subcategorias | Unidades de Registro |
|---------------|--|
| Família | <i>“cresci no Bom Barral... e eu acho que a nossa nota iniciativa sobrepõe as nossas origens. Portanto, uma família humilde, sem grandes posses”</i> |

Categoria: Sequência da narrativa

A análise da sequência narrativa da participante 4 evidenciou sete subcategorias de maior relevância, entre elas – “valorização da educação”, “educação formal”, “despertar da vocação” “experiência internacional”, “regresso ao país de origem” e “experiência profissional”, “criação do próprio grupo de investigação” – relatando os episódios e experiências relevantes que contribuíram para o culminar da sua trajetória profissional. A Tabela 34 apresenta as subcategorias evidenciadas e as respectivas unidades de registro que as sustentam.

Tabela 34

Subcategorias da categoria "Sequência da narrativa" - Participante 4

| Subcategorias | Unidades de Registro |
|-------------------------|---|
| Valorização da educação | <i>“como eu achava que não tinha bons professores que me pudessem preparar para a faculdade, no 12º ano, mesmo sozinha vim para Lisboa”</i> |
| Educação formal | <i>“Entrei na minha primeira opção na faculdade, tive sorte, e, portanto, fiz Bioquímica”</i> |

| Subcategorias | Unidades de Registo |
|----------------------------|--|
| Despertar da vocação | <p><i>“depois tive um professor de Fisiologia e de Neurociências, do qual eu gostei muito, e que me fez querer estudar Neurociências”</i></p> <p><i>“nessa altura, já tinha percebido que queria mesmo fazer aquilo...começou assim, a aventura das Neurociências”</i></p> |
| Experiência internacional | <p><i>“queria muito ir para o estrangeiro e tive parte do doutoramento em Estocolmo, na Suécia e a outra parte em Cambridge, no Reino Unido...gostei imenso desse período, adorei, fiz muita coisa diferente, aprendi a língua dos países... gosto muito de toda a integração social, ou seja, gosto muito de aprender sobre os hábitos e a vida de cada país...”</i></p> <p><i>“fiquei na X três anos a trabalhar num projeto...dentro de um ambiente empresarial, foi uma experiência que eu gostei muito”</i></p> <p><i>“eu lembro de estar a trabalhar e por vezes falar 3 línguas no mesmo dia, o que é fantástico”</i></p> |
| Regresso ao país de origem | <p><i>“lembro-me de pensar...se eu quero voltar para Portugal tem de ser agora, porque senão eu já não volto...pensei ou volto agora, ou se continuo aqui, porque de facto tinha condições de salário e de emprego muito boas, ou depois perco esta ligação que posso ainda ter a Portugal e vai ser muito difícil voltar”</i></p> |
| Experiência profissional | <p><i>“voltei e concorri para outro pós-doutoramento na Faculdade de Medicina e gostei muito do IMM”</i></p> |

| Subcategorias | Unidades de Registo |
|--|---|
| Criação do próprio grupo de investigação | <i>“depois concorri para uma posição como investigadora independente e fiquei à frente desde essa altura. Em 2013, acordei numa equipa de investigação e depois, a partir daí, estabeleci o meu próprio grupo.”</i> |

Categoria: Desfecho da narrativa

Na análise do desfecho da narrativa da participante 4, identificaram-se duas subcategorias que assumem especial relevância interpretativa, nomeadamente: “integridade” e “valorização da equipa” – caracterizando-se como fundamentais para a consolidação e definição da sua trajetória pessoal e profissional. Na Tabela 35 podemos observar as subcategorias identificadas e as unidades de registo correspondentes.

Tabela 35

Subcategorias da categoria "Desfecho da narrativa" - Participante 4

| Subcategoria | Unidades de Registo |
|-----------------------|---|
| Integridade | <i>“eu aconselho sempre a pessoa a ser fiel aos seus valores...seja numa empresa, na ciência ou não, nós somos confrontados com situações em que a nossa integridade vai estar em causa”</i> |
| Valorização da equipa | <i>“é importante que o conhecimento que a minha equipa gera seja de qualidade, que possa ser escrutinado pelos pares e que seja respeitado no aspeto da qualidade científica. É isto que eu mais valorizo e procuro nas minhas equipas”</i> |

Dimensão de Análise: Carreira

No que reporta a dimensão “Carreira”, emergiram a partir da análise, oito categorias, nomeadamente: “Autorrepresentação”, “Disciplina e aprendizagem contínua”, “*Drivers* de sucesso”, “Figuras principais na carreira”, “Pontos de viragem biográficos”, “Desafios narrados no desenvolvimento da carreira”, “Desigualdade e discriminação” e, por fim, “Conceptualização de sucesso”. A Figura 4 apresenta as categorias identificadas na dimensão e análise “Carreira”.

Figura 4

Categorias da dimensão de análise "Carreira" - Participante 4

Categorias dimensão de análise: Carreira

- Autorrepresentação
- Disciplina e aprendizagem contínua
- *Drivers* de sucesso
- Figuras principais na carreira
- Pontos de viragem biográficos
- Desafios narrados no desenvolvimento da carreira
- Desigualdades e discriminação
- Conceptualização de sucesso

Categoria: Autorrepresentação

A categoria “Autorrepresentação” corresponde às formas narrativas através das quais a participante dá sentido à sua identidade profissional, evidenciando a forma como se reconhece e se apresenta no contexto da sua trajetória. Nesta categoria emergiram três subcategorias de maior relevância interpretativa – “múltiplos interesses”, “orientação científica forte” e “vocaçãõ acadêmica” – que refletem a forma como a participante se identifica a nível pessoal e profissional. A Tabela 36 ilustra as subcategorias emergentes e respetivas unidades de registo.

Tabela 36

Subcategorias da categoria "Autorrepresentação" - Participante 4

| Subcategorias | Unidades de Registo |
|-----------------------------|---|
| Múltiplos interesses | <i>“eu tenho vários interesses, sou curiosa, tenho curiosidade por várias coisas”</i> |
| Orientação científica forte | <i>“gosto sobretudo da possibilidade não só de gerar conhecimento, mas de transmitir conhecimento”</i> |
| Vocação académica | <i>“sou no fundo uma académica por vocação”</i> <i>“gosto muito da academia porque gosto muito do contacto com as gerações mais novas”</i> |

Categoria: Disciplina e aprendizagem contínua

A categoria “Disciplina e aprendizagem contínua” expressa a centralidade do esforço, da persistência e da aprendizagem contínua na trajetória da participante. Da sua análise resultaram três subcategorias— “educação formal”, “formação exigente” e “formação ao longo da vida”— que traduzem a sua visão sobre o processo de desenvolvimento académico e profissional. Na Tabela 37 apresentam-se as subcategorias emergentes e respetivas unidades de registo.

Tabela 37

Subcategorias da categoria "Disciplina e aprendizagem contínua" - Participante 4

| Subcategorias | Unidades de Registo |
|-------------------------------------|--|
| Valorização da educação | <i>“como eu achava que não tinha bons professores que me pudessem preparar para a faculdade, no 12º ano, mesmo sozinha vim para Lisboa”</i> |
| Educação formal | <i>“Entrei na primeira opção, tive sorte, e, portanto, fiz Bioquímica”</i> <i>“concorri para uma bolsa, ganhei uma bolsa de doutoramento e fiz o doutoramento...queria muito ir para o estrangeiro e tive parte do doutoramento em Estocolmo, na Suécia e a outra parte em Cambridge, no Reino Unido”</i> |
| Valorização da academia em Portugal | <i>“foi muito importante para mim porque tive, obviamente, em outro contexto académico que não Portugal, percebi uma coisa muito importante que eu também digo sempre, que é a nossa preparação é muito boa...eu nunca me senti diminuída.”</i> |
| Experiência internacional | <i>“gostei imenso desse período, adorei, fiz muita coisa diferente, aprendi a língua dos países... gosto muito de toda a integração social, ou seja, gosto muito de aprender sobre os hábitos e a vida de cada país...”</i> <i>“foram experiências que também me ajudaram numa coisa que eu acho que é importante... que é aprender a aceitar pessoas diferentes, com culturas diferentes, com origens diferentes, e também perceber que não somos o centro do mundo, que eu acho que é uma grande experiência de humildade.”</i> |

Categoria: *Drivers* de sucesso

No âmbito da dimensão “Carreira”, a categoria “*Drivers* de sucesso” abrange os fatores que a participante identifica como determinantes para o desenvolvimento e consolidação do seu percurso. Desta análise emergem três subcategorias – “curiosidade”, “capacidade de decisão”, “ética”, “integridade científica”, e “dedicação” – traduzindo as atitudes e valores que orientam o seu desempenho profissional. Na Tabela 38 é possível observar as subcategorias emergentes e respetivas unidades de registo que as ilustram.

Tabela 38

Subcategorias da categoria "Drivers de sucesso" - Participante 4

| Subcategorias | Unidades de Registo |
|------------------------|---|
| Curiosidade | <i>“eu tenho vários interesses, sou curiosa, tenho curiosidade por várias coisas”</i> |
| Capacidade de decisão | <i>“normalmente quando tomo uma decisão tomo, eu não tenho arrependimentos, não olho para trás”</i> |
| Ética | <i>“é muito importante a solidez, a integridade científica, a ética. E eu acho que, cada vez mais, isso é importante”</i> |
| Integridade científica | <i>“Uma questão que eu acho que é importante, é a ética e a boa prática da ciência”</i> |
| Dedicação | <i>“acho importante é fazer sempre o melhor que sabemos”</i> |

Categoria: Figuras principais na carreira

A categoria “Figuras principais na carreira” expressa o impacto das relações significativas no percurso profissional da participante. Nesta análise, foram possíveis identificar duas principais subcategorias de relevância interpretativa, entre elas: “professor” e “mentores” - figuras estas que se destacam pelo importante papel que desempenharam ao longo da carreira da participante. A Tabela 39 evidencia as subcategorias ilustradas e respectivas unidades de registo.

Tabela 39

Subcategorias da categoria "Figuras principais na carreira" - Participante 4

| Subcategorias | Unidades de Registo |
|----------------------|---|
| Professor | <i>“depois tive um professor de Fisiologia e de Neurociências, do qual eu gostei muito, e que me fez querer estudar Neurociências”</i> |
| Mentores | <i>“O papel do mentor, do orientador é muito importante...acaba por ser um exemplo de integridade científica, de ética. Por isso, rodear-se de bons mentores e escolher muito o ambiente em que a pessoa quer trabalhar é importante”</i> |

Categoria: Pontos de viragem biográficos

Na dimensão “Carreira”, a categoria “Pontos de viragem biográficos” traduz os momentos narrativos em que a participante reinterpreta a sua trajetória, reconhecendo momentos decisivos, de crescimento e de reorientação que influenciaram a sua identidade profissional. Da sua análise emergiram quatro principais subcategorias – “despertar da vocação”, “experiências internacionais”, “regresso ao país de origem” e “criação do próprio grupo de investigação”. Estas subcategorias são fundamentais para a compreensão dos momentos-

chave, que se identificam como modeladores da sua trajetória profissional. A Tabela 40 apresenta as subcategorias identificadas e as respectivas unidades de registo que as ilustram.

Tabela 40

Subcategorias da categoria "Pontos de viragem biográficos" - Participante 4

| Subcategorias | Unidades de Registo |
|-----------------------------|--|
| Despertar da vocação | <i>“nessa altura, já tinha percebido que queria mesmo fazer aquilo...começou assim, a aventura das Neurociências”</i> |
| Experiências internacionais | <p><i>“Foi uma ótima experiência para aprender a aceitar pessoas diferentes, com culturas diferentes, com origens diferentes, e também perceber que não somos o centro do mundo, que eu acho que é uma grande experiência de humildade.”</i></p> <p><i>“Ao contrário de que alguns académicos que viabilizam as empresas, eu tive uma experiência muito boa, com total liberdade criativa, com muito mais recursos do que tenho na academia, com um salário muito mais atrativo e com um tipo de organização que a mim... Eu gosto de organizações eficientes e organizadas. Na Suíça isso acontece”</i></p> |
| Regresso ao país de origem | <p><i>“eu também sou muito racional e pensei, se eu quero voltar para Portugal tem de ser agora, porque senão eu já não volto. Isto foi uma decisão muito racional”</i></p> <p><i>“Eu acho que o momento mais importante da minha vida foi quando tive que decidir se deveria voltar à academia ou ficar na empresa...Não foi uma decisão fácil”</i></p> |

| Subcategorias | Unidades de Registo |
|--|--|
| Criação do próprio grupo de investigação | <i>“em 2013...estabeleci o meu próprio grupo. E o próprio grupo significa ter um conjunto de pessoas, que no fundo trabalham em torno da mesma pergunta científica.”</i> |

Categoria: Desafios narrados no desenvolvimento da carreira

Na categoria “Desafios narrados no desenvolvimento da carreira” são identificados os momentos de dificuldade enfrentados pela participante ao longo da sua carreira. Desta análise, evidenciamos três subcategorias principais – “cultura organizacional”, “financiamento” e “necessidade de produzir constantemente novas ideias” – que se traduzem nos obstáculos que a participante enfrentou ao longo da sua carreira. Na Tabela 41 observamos as subcategorias identificadas e respetivas unidades de registo.

Tabela 41

Subcategorias da categoria "Desafios narrados no desenvolvimento da carreira" - Participante 4

| Subcategorias | Unidades de Registo |
|------------------------|---|
| Cultura organizacional | <i>“a academia em Portugal ainda é muito fechada, por isso é muito difícil para quem está fora entrar”</i> |
| Financiamento | <i>“quando queremos ter um projeto de investigação mais independente, podemos propor criar o nosso próprio grupo e para isso temos que garantir ter financiamento próprio e ter recursos humanos...em Portugal esta ajuda nunca é muito grande, é uma das limitações em relação a outros países.”</i> |

| Subcategorias | Unidades de Registo |
|---|---|
| Necessidade de produzir constantemente novas ideias | <i>“Nós estamos sempre a concorrer a projetos de investigação. Portanto, temos de estar sempre a pensar em ideias de investigação.”</i> |

Categoria: Desigualdade e discriminação

A categoria “Desigualdades e discriminação” faz referência aos episódios em que a participante reconhece a presença de barreiras estruturais. Através da análise da sua narrativa, foi identificada uma subcategoria – “discriminar e não discriminar”. A participante faz referência à antiga discriminação de género existente na academia em Portugal. A Tabela 42 evidencia esta subcategoria e as respetivas unidades de registo que a ilustram.

Tabela 42

Subcategorias da categoria "Desigualdade e discriminação" - Participante 4

| Subcategoria | Unidades de Registo |
|-------------------------------|---|
| Discriminar e não discriminar | <p><i>“enquanto mulher, não gosto da abordagem muito comum há 20 ou 30 anos, que as mulheres tinham de ter um perfil um bocadinho masculino para vencer...aquele perfil mais agressivo, não pode ser emocional, era esse o fenótipo...não poder mostrar as nossas características femininas porque as pessoas eram diminuídas.”</i></p> <p><i>“estamos a mudar...já podemos ser mulheres e homens completos e sermos aceites enquanto tal..a Academia em Portugal é das poucas onde há uma grande igualdade de género</i></p> |

Categoria: Conceptualização de sucesso

A categoria “Conceptualização de sucesso” traduz a forma como a participante constrói o seu entendimento de sucesso, associando-o a valores pessoais, realização e de equilíbrio nas diversas esferas da vida. A partir desta análise, surgiram duas principais subcategorias interpretativas – “equilíbrio entre gosto pelo trabalho vs estabilidade financeira” e “base estável”. Estas subcategorias traduzem-se na combinação entre paixão pelo trabalho e estabilidade financeira, apoiada numa base sólida e equilibrada. Na Tabela 43 é possível observar as subcategorias identificadas e respetivas unidades de registo.

Tabela 43

Subcategorias da categoria "Conceptualização de sucesso" - Participante 4

| Subcategorias | Unidades de Registo |
|---|--|
| Equilíbrio entre gosto pelo trabalho vs estabilidade financeira | <i>“considero ser bem-sucedida quando faço o que gosto, com retorno financeiro”</i> |
| Base estável | <i>“quando as pessoas têm ali uma base sólida, segura, feliz, tranquila, acabam por conseguir ser bem-sucedidas”</i> |

A narrativa desta participante reflete um percurso académico e profissional construído sobre a curiosidade intelectual, a autodeterminação e a integridade científica. A participante revela uma identidade fortemente vinculada à academia, marcada pela dedicação à investigação, pela ética e pela valorização da qualidade do conhecimento produzido. Emergiram como eixos centrais a formação internacional, a resiliência perante limitações estruturais e o compromisso com a transmissão intergeracional do conhecimento.

3.1.5. Narrativa Participante 5

Oficial superior das Forças Armadas Portuguesas, com funções de elevada responsabilidade estratégica na área da defesa e da política de segurança nacional. Historicamente, tornou-se na 1ª mulher promovida a este alto cargo de chefia.

Dimensão de Análise: Estrutura Narrativa

Categoria: Abertura da narrativa

Da análise da abertura da narrativa da participante 5, emergiram seis subcategorias que estruturam o início do seu relato: “identidade profissional consolidada”, “falta de confiança” e “infância”. Estas subcategorias estabelecem o enquadramento inicial, introduzindo elementos e contextos que guiam a trajetória narrada. A Tabela 44 apresenta as subcategorias identificadas e as respetivas unidades de registo.

Tabela 44

Subcategorias da categoria "Abertura da narrativa" - Participante 5

| Subcategorias | Unidades de Registo |
|-------------------------------------|---|
| Identidade profissional consolidada | <i>“Sou várias coisas... engenheira, mestre em Relações Internacionais, Doutora em Gestão, sou General da Força Aérea...”</i> |
| Falta de confiança | <i>“Paralelamente vivia a vida com alguns problemas relacionados com (o que agora sei ser) autoestima, bem disfarçados com cara alegre e muita atividade”</i> |
| Infância | <i>“Tinha uma acelera que me levava a todo o lado, que me permitia fazer Full-Contact dar explicações de matemática, visitar os meus avós, participar nas atividades religiosas, entre muitas outras coisas. Acho que me fui fortalecendo.”</i> |

Categoria: Sequência da narrativa

Na sequência da narrativa da participante 5, surgiram seis subcategorias de maior relevância interpretativa, entre elas: “família”, “educação formal”, “educação exigente”, “experiências profissionais”, “experiência internacional” e “evolução profissional”. Estas subcategorias são importantes para compreendermos o desenvolvimento das experiências relatadas, destacando a construção do seu percurso pessoal e profissional. A Tabela 45 evidencia as subcategorias emergentes e respectivas unidades de registro.

Tabela 45

Subcategorias da categoria "Sequência da narrativa" - Participante 5

| Subcategorias | Unidades de Registro |
|----------------------|--|
| Família | <i>“Estava em casa com a minha mãe quando o meu pai entra a dizer que tinha encontrado o X. Ele tinha terminado o segundo ano da Academia da Força Aérea e estudava para ser piloto militar. Ter-lhe-á dito que a Academia ia abrir, nesse ano, os cursos de Engenharia e de Gestão. Porque não tentar concorrer?”</i> |
| Educação formal | <i>“E começava o processo... enviar papéis. Fazer os testes médicos, os psicotécnicos, as provas físicas. Íamos passando e ia ficando gente para trás...E eu entrei”</i> |
| Educação exigente | <i>“O primeiro ano não era nada fácil em termos físicos e psicológicos e, por isso, também esse ano era de resistência. E eu fiquei.”</i> |

| Subcategorias | Unidades de Registo |
|----------------------------|---|
| Experiências profissionais | <p><i>“A minha primeira colocação, no caso em Monte-Real, também foi memorável. Trata-se de um começo e nós mulheres ainda eramos uma relativa novidade.</i></p> <p><i>“Estava ao serviço da Força Aérea e tinha a responsabilidade do planeamento da modificação do F16. Era muito nova e com uma responsabilidade gigante. Aprendi imenso. Lutei contra mim.”</i></p> |
| Experiência internacional | <p><i>“Naturalmente que a minha ida para Alemanha, sozinha, me deu confiança. Saí da zona das engenharias/manutenção e da zona do ensino, para ir para uma Embaixada...conheci gente de todo o mundo.”</i></p> |
| Evolução profissional | <p><i>“...começa uma nova fase da vida. Estou finalmente mais crescida e com a promoção a general, envelheço dez anos”</i></p> |

Categoria: Desfecho da narrativa

No desfecho da narrativa da participante 5 foram possíveis identificar quatro subcategorias principais, nomeadamente: “confiança”, “determinação”, “evolução pessoal” e “valorização do percurso profissional”. Estas subcategorias refletem sobre os resultados, aprendizagens e significados das experiências vividas, revelando interpretações pessoais sobre a trajetória. Na Tabela 46 observa-se as subcategorias emergentes e as unidades de registo que as ilustram.

Tabela 46

Subcategorias da categoria "Desfecho da narrativa" - Participante 5

| Subcategoria | Unidades de Registo |
|--------------------------------------|---|
| Confiança | <i>“Hoje eu sei que sou mulher, que sou sensível, assertiva, resistente e determinada, pertenço a grupos, mas não tenho de agradar todos.”</i> |
| Determinação | <i>“Aprendi que existem circunstâncias na vida que determinam caminhos, que é essencial saber fazer escolhas, arriscar, agir por bem e de consciência tranquila.”</i> |
| Evolução pessoal | <i>“Hoje sei que cresci. Sou mais assertiva, mas continuo a ser empática”</i> |
| Valorização do percurso profissional | <i>“olhando para o meu percurso, os momentos significativos são muitos”</i> |

Dimensão de Análise: Carreira

No que reporta a dimensão de análise “Carreira”, surgiram, a partir da análise, sete categorias, nomeadamente: “Autorrepresentação”, “Disciplina e aprendizagem contínua”, “Drivers de sucesso”, “Figuras principais na carreira”, “Pontos de viragem biográficos”, “Desafios narrados no desenvolvimento da carreira” e , por fim, “Desigualdade e discriminação”. Na Figura 5 podemos observar as categorias emergentes da dimensão de análise “Carreira”.

Figura 5

Categorias da dimensão de análise "Carreira" - Participante 5

Categorias dimensão de análise: Carreira

- Autorrepresentação
- Disciplina e aprendizagem contínua
- *Drivers* de sucesso
- Figuras principais na carreira
- Pontos de viragem biográficos
- Desafios narrados no desenvolvimento da carreira
- Desigualdades, discriminação e exclusão

Categoria: Autorrepresentação

No âmbito da dimensão "Carreira", a categoria "Autorrepresentação" refere-se à forma como a participante articula a sua identidade, revelando perceções, valores ou aspirações que orientem o seu percurso. Nesta categoria, emergiram duas principais subcategorias – "perfil militar" e "gosto pelo desafio" – que retratam a forma como a participante se percebe. A Tabela 47 apresenta as subcategorias identificadas e as respetivas unidades de registo que a ilustram.

Tabela 47

Subcategorias da categoria "Autorrepresentação" - Participante 5

| Subcategorias | Unidades de Registo |
|--------------------|---|
| Perfil militar | <i>"sem ter a certeza... eu tinha/tenho perfil militar. Sei que tenho."</i> |
| Gosto pelo desafio | <i>"Sempre gostei de um bom desafio"</i> |

Categoria: Disciplina e aprendizagem contínua

A categoria “Disciplina e aprendizagem contínua”, enumera as referências da participante à importância do esforço, da dedicação e formação a o longo da vida. Nesta categoria surgiram três subcategorias principais, entre elas: “educação formal”, “formação exigente” e “formação ao longo da vida”. A participante dá elevado destaque e notoriedade ao rigor e exigência da sua educação e formação ao longo da carreira, tornando-se num fator central. A Tabela 48 ilustra as subcategorias e respetivas unidades de registo identificadas.

Tabela 48

Subcategorias da categoria "Disciplina e aprendizagem contínua" - Participante 5

| Subcategorias | Unidades de Registo |
|---------------------------|---|
| Educação formal | <i>“E começava o processo... enviar papéis. Fazer os testes médicos, os psicotécnicos, as provas físicas...e eu entrei”</i> |
| Formação exigente | <i>“O primeiro ano não era nada fácil em termos físicos e psicológicos e, por isso, também esse ano era de resistência. E eu fiquei...Conseguir entrar, conseguir terminar foi extraordinário”</i> |
| Formação ao longo da vida | <i>“Às vezes há a tendência para nos fecharmos numa zona de conforto. Nunca deixei que isso acontecesse. E cada formação, militar ou civil que eu fiz teve um propósito.”</i> <i>“Recordo-me de ter feito um Programa de Executivos da Católica muito vocacionado para a gestão de projetos que foi essencial”</i> <i>“Não nos podemos acomodar na vida e não nos podemos acomodar intelectualmente.”</i> |

Categoria: *Drivers de sucesso*

No âmbito da dimensão “Carreira”, a categoria “*Drivers de sucesso*” integra os elementos que a participante associa ao alcance e consolidação do seu percurso profissional. Da análise da sua narrativa emergiram três principais subcategorias, entre elas: “superação”, “empatia” e “perfil militar”. Estas características identificadas ao longo da narrativa, são vistas como fundamentais para a sua identificação profissional. A Tabela 49 apresenta as subcategorias identificadas e as respetivas unidades de registo que as ilustram.

Tabela 49

Subcategorias da categoria "Drivers de sucesso" - Participante 5

| Subcategorias | Unidades de Registo |
|----------------------|--|
| Superação | <i>“Conseguimos dar mais do que aquilo que julgamos ser possível.”</i> <i>“Lutei contra mim”</i> <i>“A superação talvez seja aquilo que mais energia boa me dá...”</i> <i>“Superamo-nos, aprendemos a superar-nos.”</i> |
| Empatia | <i>“Hoje sei que cresci. Sou mais assertiva, mas continuo a ser empática”</i> |
| Perfil militar | <i>“...sem ter a certeza disso, eu tinha/tenho perfil militar. Sei que tenho”</i> |

Categoria: Figuras principais na carreira

No âmbito da dimensão “Carreira”, a categoria “Figuras principais na carreira” fazem referência às pessoas que, de alguma forma, marcaram a trajetória da participante. Neste caso, através da análise da sua narrativa, emergiram duas subcategorias principais, entre elas: “superior hierárquico” e “família”. Estas figuras tiveram particular destaque na sua narrativa por serem fundamentais tanto a nível profissional como pessoal, através do apoio e respeito. A Tabela 50 identifica as subcategorias identificadas e as respetivas unidades de registo que as sustentam.

Tabela 50

Subcategorias da categoria "Figuras principais na carreira" - Participante 5

| Subcategorias | Unidades de Registo |
|----------------------|---|
| Superior hierárquico | <i>“O então Coronel X (uma referência) ensinou-me que o resultado é que era importante e como eu chegava a ele era comigo.”</i> |
| Família | <i>“Dentro de todo o turbilhão de muito trabalho, constituí uma família. O apoio existe desde sempre. Se não fosse isso, talvez fosse muito mais difícil.”</i> <i>“Acima de tudo, respeitamos o trabalho e as responsabilidades que os três temos. Respeito é essencial”</i> |

Categoria: Pontos de viragem biográficos

A categoria “Pontos de viragem biográficos” demonstra quais os momentos-chave na carreira da participante, os momentos de rotura, mudança e reorientação do percurso profissional. Através da sua análise, foram identificadas três subcategorias principais – “primeira experiência profissional”, “experiência internacional” e “progressão na carreira” – representando os acontecimentos mais marcantes que funcionam como catalisadores de mudança. A Tabela 51 apresenta as subcategorias identificadas e as respetivas unidades de registo que as comprovam.

Tabela 51

Subcategorias da categoria "Pontos de viragem biográficos" - Participante 5

| Subcategorias | Unidades de Registo |
|-----------------------------------|---|
| Primeira experiência profissional | <i>“A minha primeira colocação, no caso em Monte-Real, também foi memorável. Trata-se de um começo e nós mulheres ainda eramos uma relativa novidade”</i> |
| Experiência internacional | <i>“Naturalmente que a minha ida para Alemanha, sozinha, me deu confiança... conheci gente de todo o mundo”</i> |
| Progressão na carreira | <i>“...começa uma nova fase da vida. Estou finalmente mais crescida e com a promoção a general, envelheço dez anos”</i> |

Categoria: Desafios narrados no desenvolvimento da carreira

A categoria “Desafios narrados no desenvolvimento da carreira” condensa as dificuldades, físicas e psicológicas, que a participante enfrentou ao longo da sua carreira. Da sua análise, emergiram três subcategorias centrais – “exigência física e psicológica”, “superação” e

“adaptação emocional”. Estas subcategorias evidenciam a capacidade de superação por parte da participante. Na Tabela 52 observam-se as subcategorias e respetivas unidades de registo.

Tabela 52

Subcategorias da categoria "Desafios narrados no desenvolvimento da carreira" - Participante 5

| Subcategorias | Unidades de Registo |
|--------------------------------|---|
| Exigência física e psicológica | <i>“O primeiro ano não era nada fácil em termos físicos e psicológicos...esse ano era de resistência”</i> |
| Superação | <i>“Nesta altura os paraquedistas ainda estavam na Força Aérea e havia a ideia de ter uma equipa feminina de queda livre...sempre que saltava olhava para cima para ver se o paraquedas abria... tinha medo. A superação talvez seja aquilo que mais energia boa me dá”</i> |
| Adaptação emocional | <i>“Eu penso que uma das minhas maiores dificuldades era ser assertiva e outra era não conseguir deixar de ser empática. Às vezes isso não é possível.”</i> |

Categoria: Desigualdade e discriminação

No domínio da dimensão “Carreira”, a categoria “Desigualdade e discriminação” reflete as situações em que a participante se confronta com práticas ou contextos de preconceito, reconhecendo a existência de barreiras estruturais. Através da análise da sua narrativa, foi possível identificar uma subcategoria central - “discriminação de género”. Num território tradicionalmente masculino, como é as Forças Armadas Portuguesas, a participante relatou vários episódios em que se sentiu discriminada, mesmo em cargos de alta chefia. A Tabela 52 evidencia as subcategorias identificadas e as unidades de registo que as ilustram.

Tabela 53

Subcategorias da categoria "Desigualdade e discriminação" - Participante 5

| Subcategoria | Unidades de Registro |
|-------------------------|---|
| Discriminação de gênero | <p><i>“Curiosamente começo a ter a percepção que ser mulher em cargos de chefia arrasta algumas dificuldades”</i></p> <p><i>“os nossos erros têm tendência a ser vistos de forma diferente e os nossos humores estão quase sempre relacionados com hormonas.”</i></p> <p><i>“nós mulheres ainda eramos uma relativa novidade... havia algum paternalismo, como tratamentos por tu</i></p> |

A narrativa da participante 5 reflete um percurso exemplar de superação, disciplina e vocação de serviço, consolidado numa carreira militar de elevada responsabilidade. A participante constrói uma identidade profissional assente na resiliência, na formação contínua e na capacidade de liderança em contextos de elevada exigência física e emocional.

3.1.6. Narrativa Participante 6

Líder de reconhecidas instituições do setor social e solidário.

Dimensão de Análise: Estrutura Narrativa

Categoria: Abertura da narrativa

Da análise da abertura da narrativa da participante 6, emergiram quatro principais subcategorias que marcam o início da narrativa, entre elas: “valorização da educação”, “participação cívica ativa”, “família” e “voluntariado”. Estas subcategorias são importantes para compreendermos a origem do percurso narrado, revelando os primeiros marcos

identitários e profissionais. A Tabela 54 apresenta as subcategorias ilustradas e as respectivas unidades de registro.

Tabela 54

Subcategorias da categoria "Abertura da narrativa" - Participante 6

| Subcategorias | Unidades de Registro |
|--|--|
| Valorização da educação | <i>“Eu acredito que o fator principal para qualquer pessoa parte muito da educação”</i> |
| Participação cívica ativa Família | <i>“sou de uma família católica, onde os meus pais educavam os filhos para terem desde cedo uma participação ativa e cívica”</i> |
| Voluntariado | <i>“desde os 12 anos que eu faço voluntariado, faz parte de mim”</i> |

Categoria: Sequência da narrativa

Na análise a sequência da narrativa da participante 6, emergiram quatro subcategorias de maior relevância interpretativa, entre elas: “primeira experiência profissional”, “experiência internacional”, “atividade no terceiro setor” e “criação de negócio próprio”. Estas subcategorias permitem compreender a progressão as experiências relatadas, mostrando como os eventos se articulam e desenvolvem ao longo do tempo. A Tabela 55 evidencia as subcategorias identificadas e as respectivas unidades de registro.

Tabela 55

Subcategorias da categoria "Sequência da narrativa" - Participante 6

| Subcategorias | Unidades de Registo |
|-----------------------------------|--|
| Primeira experiência profissional | <i>“fui trabalhar para a Sociedade Portuguesa de Seguros, montar uma área nova chamada Serviços Financeiros, foi uma experiência extraordinária”</i> |
| Experiência internacional | <i>“mais tarde fui trabalhar para a mesma seguradora em Bruxelas, não gostei nada, saí ao fim de seis meses. Foi a experiência profissional que menos gostei de ter”</i> |
| Atividade no terceiro setor | <p><i>“Temos vindo a mobilizar profissionais qualificados para que nos ajudem a construir soluções sustentáveis para o setor social....comecei a pensar que se concebêssemos um modelo de gestão e de funcionamento, podíamos amplificar, aumentar a atividade”</i></p> <p><i>“fui Presidente da fundação X....durante sete anos e ajudei a abrir...em muitos países europeus e o modelo de funcionamento é aquele que nós concebemos aqui em Lisboa.”</i></p> |
| Criação de negócio próprio | <i>“depois fundei uma instituição nova...fiquei com a ideia de que nós podemos ajudar mais o setor social, não só levando pão, mas também levando gestão e levando ferramentas tecnológicas...o objetivo era ir buscar às empresas profissionais qualificados, promover o voluntariado cooperativo e qualificado.”</i> |

Categoria: Desfecho da narrativa

No desfecho da narrativa da participante 6 foram possíveis identificar duas subcategorias principais – “realização pessoal” e “realização profissional” – atribuindo sentido ao seu percurso. Estas subcategorias demonstram a satisfação pessoal e o compromisso da participante, evidenciando que a realização do percurso se traduz em felicidade e dedicação às suas atividades. A Tabela 56 mostra as subcategorias emergentes e as respectivas unidades de registo.

Tabela 56

Subcategorias da categoria "Desfecho da narrativa" - Participante 6

| Subcategorias | Unidades de Registo |
|-------------------------|---|
| Realização pessoal | <i>“Eu sou uma pessoa feliz”</i> |
| Satisfação profissional | <i>“eu gosto imenso de tudo aquilo que faço porque qualquer coisa que eu faça dou o meu máximo”</i> |

Dimensão de Análise: Carreira

No que reporta a dimensão “Carreira”, emergiram a partir da análise, sete categorias, nomeadamente: “Autorrepresentação”, “Disciplina e aprendizagem contínua”, “*Drivers* de sucesso”, “Figuras principais na carreira”, “Pontos de viragem biográficos”, “Desigualdade e discriminação” e “Conceptualização de sucesso”. A Figura 6 enumera as categorias identificadas da dimensão “Carreira”.

Figura 6

Categorias da dimensão de análise "Carreira" - Participante 6

Categorias dimensão de análise: Carreira

- Autorrepresentação
- Disciplina e aprendizagem contínua
- *Drivers* de sucesso
- Figuras principais na carreira
- Pontos de viragem biográficos
- Desigualdades e discriminação
- Conceptualização de sucesso

Categoria: Autorrepresentação

A categoria "Autorrepresentação" diz respeito à forma como a participante constrói e expressa a sua identidade pessoal e profissional, evidenciando a forma como se apresenta no contexto da sua trajetória. Da sua análise, foi identificada uma subcategoria central - "voluntariado". Esta subcategoria expressa a forma como a participante se percebe a si própria e ao mundo à sua volta. A Tabela 57 apresenta a subcategoria e unidades de registo correspondente.

Tabela 57

Subcategorias da categoria "Autorrepresentação" - Participante 6

| Subcategoria | Unidades de Registo |
|--------------|---|
| Voluntariado | <i>"o voluntariado faz parte de mim e toda a minha vida foi voluntária...e propor um conjunto de soluções e de iniciativas para facilitar o exercício do voluntariado em Portugal...não é numa lógica de sermos bonzinhos uma vez, é numa lógica de participarmos para construir um mundo melhor"</i> |

Categoria: Disciplina e aprendizagem contínua

Na dimensão de análise “Carreira”, a categoria “Disciplina e aprendizagem contínua” evidencia a valorização da experiência, da formação e do conhecimento como motores de desenvolvimento. A partir da sua análise emergiram duas subcategorias principais, entre elas: “educação formal” e “aprendizagem entre gerações”. Estas subcategorias representam a relevância da aprendizagem contínua ao longo da sua carreira. A Tabela 58 evidencia as subcategorias e unidades de registo que as ilustram.

Tabela 58

Subcategorias da categoria "Disciplina e aprendizagem contínua" - Participante 6

| Subcategorias | Unidades de Registo |
|-----------------------------|--|
| Educação formal | <i>“sempre gostei muito de aprender”</i> <i>“fiz uma pós-graduação em informática de gestão e percebi de imediato que a informática podia aumentar a eficácia e eficiência”</i> |
| Aprendizagem entre gerações | <i>“eu aprendo muito com os outros e tenho aprendido muito ao longo da minha vida com todos os jovens que nos trazem perguntas que exigem de nós uma reflexão para dar respostas.”</i> |

Categoria: Drivers de sucesso

Na categoria “Drivers de sucesso” integram-se as referências às forças pessoais e profissionais que sustentam o desempenho e a realização profissional, conforme percecionadas pela participante. Da sua análise, emergiram três subcategorias centrais – “determinação”, “dedicação” e “resiliência”. Estas subcategorias evidenciam as

características da participante que permitiram o impulsionamento da sua carreira. A Tabela 59 mostra as subcategorias e respectivas unidades de registo que as ilustram.

Tabela 59

Subcategorias da categoria "Drivers de sucesso" - Participante 6

| Subcategorias | Unidades de Registo |
|----------------------|---|
| Determinação | <i>“eu sou muito determinada”</i> |
| Dedicação | <i>“eu gosto imenso de tudo aquilo que faço porque qualquer coisa que eu faça dou o meu máximo. Dedico-me muito.”</i> |
| Resiliência | <i>“Nunca desista de seguir o seu coração. As pessoas não devem desistir”</i> |

Categoria: Figuras principais na carreira

A categoria “Figuras principais na carreira” reforça a importância das relações pessoais na construção da vida pessoal e profissional da participante. Na análise do seu discurso, emergiu uma subcategoria central – “superior hierárquico” – que se caracteriza como uma figura marcante na sua trajetória. A Tabela 60 revela as subcategorias ilustradas e respectivas unidades de registo.

Tabela 60

Subcategorias da categoria "Figuras principais na carreira" - Participante 6

| Subcategorias | Unidades de Registo |
|----------------------|--|
| Superior hierárquico | <i>“a minha primeira chefe marcou-me para sempre pela ousadia, pela confiança e, sobretudo, pela certeza de que podemos acreditar naqueles que trabalham connosco”</i> |

Categoria: Pontos de viragem biográficos

A categoria “Pontos de viragem biográficos” é importante para compreender os momentos significativos e transformadores da carreira profissional da participante. Esta categoria conta com três subcategorias principais, entre elas: “experiência internacional”, “entrada no terceiro setor” e “reconhecimento social”. Estas subcategorias distinguem-se pela importância decisiva que tiveram na identidade e trajetória profissional da participante. A Tabela 61 enumera as subcategorias e unidades de registo correspondentes.

Tabela 61

Subcategorias da categoria "Pontos de viragem biográficos" - Participante 6

| Subcategorias | Unidades de Registo |
|---------------------------|--|
| Experiência internacional | <i>“fomos para Bruxelas em 1985 e fui trabalhar para a mesma seguradora, não gostei nada, saí ao fim de seis meses”</i> <i>“Identifico pelo negativo o tempo que passei na X em Bruxelas porque não gostei nada. Porque não consideravam as mulheres, achavam que as mulheres não tinham relevância na gestão.”</i> |

| Subcategorias | Unidades de Registo |
|---------------------------|---|
| Entrada no terceiro setor | <p><i>“a organização já existia ..., mas era uma coisa muito pequenina. Só havia em Lisboa...e eu comecei a pensar que se concebêssemos um modelo de gestão e de funcionamento, podíamos amplificar, aumentar a atividade...concebemos um modelo de gestão e de imediato abrimos no Porto, Coimbra, Évora, Aveiro, Abrantes...”</i></p> |
| Reconhecimento social | <p><i>“a organização extravasou aquilo que era a sua atividade. Passou a ser visto em Portugal como a entidade de confiança para levar comida à mesa de quem precisa. E isso foi extraordinário para mim...Nós deixámos de ser apenas uma entidade e passámos a ser uma referência”</i></p> |

Categoria: Desigualdade e discriminação

A categoria “Desigualdade e discriminação” demonstra as situações em que a participante foi confrontada com situações de injustiça ao longo da sua carreira. A partir da sua análise, foi identificada uma subcategoria – “discriminação de género” – que retrata uma experiência vivenciada pela participante de discriminação de género, no local de trabalho.

A Tabela 62 apresenta as subcategorias e unidades de registo referentes.

Tabela 62

Subcategorias da categoria "Desigualdade e discriminação" - Participante 6

| Subcategorias | Unidades de Registo |
|-------------------------|---|
| Discriminação de género | <p><i>“Identifico pelo negativo o tempo que passei na X em Bruxelas porque não gostei nada. Porque não consideravam as mulheres, achavam que as mulheres não tinham relevância na gestão.”</i></p> <p><i>“sempre achei que não é o facto de ser mulher ou ser homem que faz com que nós sejamos mais ou menos eficientes. É a capacidade de trabalho, é o talento e é a capacidade de mobilizar equipas.”</i></p> |

Categoria: Conceptualização de sucesso

No âmbito da dimensão “Carreira”, a subcategoria “Conceptualização de sucesso” traduz a forma como a participante atribui significado ao sucesso. Da análise da sua carreira, emergiram duas subcategorias de relevância interpretativa, entre elas: “realização pessoal” e “vínculos interpessoais significativos”. A participante associa o sucesso não apenas a conquistas profissionais, mas sobretudo à experiência de bem-estar, reconhecimento afetivo e conexões humanas profundas. A Tabela 63 evidencia as subcategorias emergentes e as respetivas unidades de registo.

Tabela 63

Subcategorias da categoria "Conceptualização de sucesso" - Participante 6

| Subcategorias | Unidades de Registo |
|---------------------------------------|--|
| Realização pessoal | <i>“talvez possa dizer que ser bem-sucedida é ter uma realização plena e sermos felizes.”</i> |
| Vínculos interpessoais significativos | <p><i>“Eu sinto-me bem-sucedida quando, por exemplo, um dos meus netos me vê e faz um sorriso do tamanho do mundo e diz: viva a minha avó! Isso é um sucesso.”</i></p> <p><i>“Nós somos seres integrais e temos uma parte pessoal, uma parte profissional, mas, sobretudo, temos uma grande parte relacional. E quando conseguimos relacionar com todos, desde a nossa família até as pessoas que se cruzam connosco na rua, então eu acho que somos bem-sucedidos.”</i></p> |

A narrativa desta participante é representada por um forte sentido de missão e de responsabilidade cívica, sustentado na valorização da educação e na prática do voluntariado. A participante projeta uma identidade de liderança ética e humanista, que articula a racionalidade da gestão com a empatia do serviço social. A sua história simboliza um ideal de realização que integra a dimensão pessoal, relacional e comunitária.

3.2. Análise Horizontal

A Análise Horizontal permite identificar as categorias e subcategorias emergentes em cada uma das dimensões de análise, contribuindo para uma compreensão mais ampla e articulada dos significados construídos pelas participantes.

3.2.1. Dimensão de Análise: Estrutura Narrativa

Abertura da narrativa

A categoria “Abertura da narrativa” refere-se ao momento inicial do relato, em que a participante introduz a sua história e define o enquadramento a partir do qual o percurso profissional será narrado. Esta análise permitiu identificar diversas subcategorias, algumas transversais às diferentes narrativas e outras específicas de determinados percursos. Entre estas, destaca-se a subcategoria “família”, a mais recorrente, presente em quatro das seis narrativas, evidenciando a centralidade das relações familiares enquanto contexto de origem e de influência inicial na construção das trajetórias. Em várias participantes, o início do percurso é descrito como o resultado de um encontro fortuito ou de uma oportunidade inesperada, o que confirma a relevância do “acaso” como elemento estruturante nas aberturas narrativas, identificado em duas participantes. De igual modo, as subcategorias “curiosidade” e “orientação profissional não estruturada” emergiram também em duas narrativas. A Figura 7 sintetiza o conjunto das subcategorias identificadas na análise desta categoria, evidenciando a diversidade de padrões discursivos que configuram as aberturas das narrativas analisadas.

Figura 7

Subcategorias da Categoria "Abertura da narrativa" – Geral

Subcategorias da categoria "Abertura da narrativa"

| | |
|---|-------------------------------------|
| Acaso | Falta de confiança |
| Família | Infância |
| Curiosidade | Identidade profissional consolidada |
| Condição de saúde limitada | Valorização da educação |
| Desenvolvimento adaptado | Participação cívica ativa |
| Orientação profissional não estruturada | Voluntariado |
| Compromisso | |

Sequência da narrativa

A categoria “Sequência da narrativa” refere-se ao desenvolvimento do enredo narrativo e à forma como a participante organiza, hierarquiza e relaciona os acontecimentos ao longo do tempo, construindo uma linha de continuidade entre as diferentes fases da sua trajetória. A subcategoria mais recorrente nesta análise corresponde à “experiência internacional”, identificada em cinco das seis narrativas. Esta dimensão é associada a momentos de expansão de horizontes pessoais e profissionais, à criação de novas oportunidades e à consequente reconfiguração identitária das participantes. Observa-se, igualmente, a centralidade atribuída à formação e à aprendizagem contínua como eixo estruturante das trajetórias, destacando-se a subcategoria “educação formal”. A Figura 8 apresenta todas as subcategorias que emergiram da análise da sequência das narrativas.

Figura 8

Subcategorias da categoria "Sequência da narrativa" - Geral

Subcategorias da categoria "Sequência da narrativa"

| | |
|-----------------------------------|--|
| Experiência profissional | Valorização do trabalho |
| Educação não formal | Outras experiências profissionais |
| Educação formal | Sair da zona de conforto |
| Expectativas profissionais | Projetos futuros |
| Primeira experiência profissional | Compromisso |
| Experiência internacional | Valorização da educação |
| Regresso ao país de origem | Família |
| Evolução profissional | Educação exigente |
| Necessidade de legitimação | Atividade no terceiro setor |
| Despertar da vocação | Acaso |
| Empoderamento | Desporto adaptado |
| Reconhecimento social | Adaptação |
| Conflitos | Independência |
| Discriminação de género | Realização profissional |
| Criação de negócios próprios | Criação do próprio grupo de investigação |
| Desigualdade estrutural | |

Desfecho da narrativa

A categoria “Desfecho da narrativa” corresponde ao momento conclusivo do relato, onde a participante avalia e reflete sobre o percurso vivido, atribuindo significado à sua trajetória. Torna-se fundamental para compreender como é que a participante constrói sentido retrospectivo e como finaliza a sua narrativa. A análise dos desfechos das narrativas revelou um conjunto diversificado de subcategorias que expressam diferentes modos de desfecho e de atribuição de sentido. As mais recorrentes foram “evolução profissional” e “valorização do percurso profissional” presentes em duas das seis narrativas. Estas subcategorias evidenciam uma tendência para encerrar o relato com uma avaliação positiva e reflexiva do desenvolvimento de carreira. Na Figura 9 observam-se todas as subcategorias emergentes da análise das narrativas, na categoria “Desfecho da narrativa”.

Figura 9

Subcategorias da categoria "Desfecho da narrativa" - Geral

Subcategorias da categoria "Desfecho da narrativa"

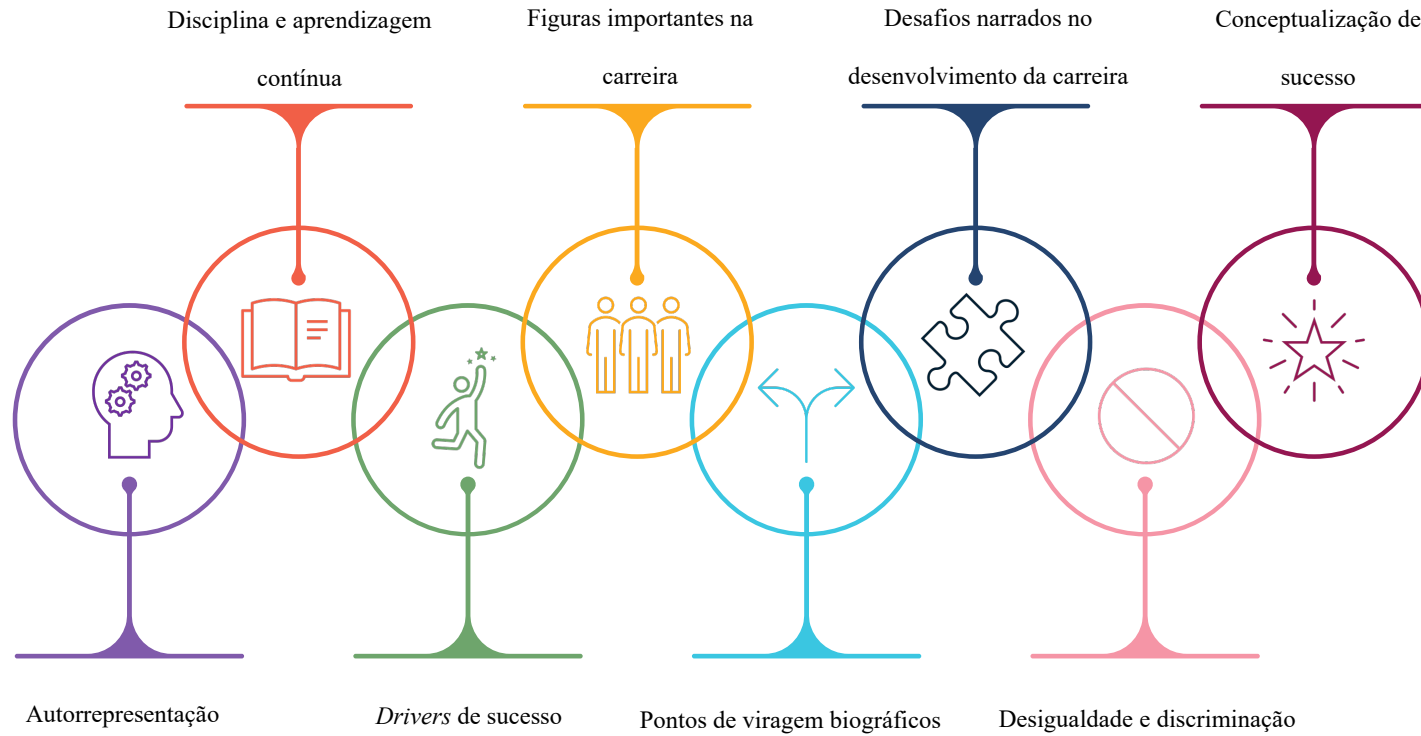
- Evolução profissional
- Valorização do sonho
- Valorização do percurso profissional
- Espaço para progressão
- Ambição
- Emancipação coletiva
- Subjetividade humana
- Integridade
- Valorização da equipa
- Confiança
- Determinação
- Evolução pessoal
- Satisfação profissional
- Realização pessoal

3.2.2. Dimensão de Análise: Carreira

A dimensão de análise “Carreira” diz respeito ao conjunto de relatos em que as participantes descrevem e interpretam o seu percurso profissional. Esta dimensão organiza-se como o eixo central das narrativas, funcionando como espaço discursivo onde se articulam experiências, valores, desafios e estratégias de desenvolvimento, permitindo compreender como cada participante interpreta o próprio trajeto profissional. Esta dimensão de análise assume um papel estruturante na análise narrativa, uma vez que é possível identificar os mecanismos discursivos que sustentam o desenvolvimento de carreira, evidenciando o modo como o percurso é simultaneamente vivido, interpretado e legitimado no discurso das participantes. A Figura 10 apresenta todas as categorias que resultaram da análise desta dimensão.

Figura 10

Categorias da dimensão de análise "Carreira" - Geral



Nota: Produzido em <https://www.presentationgo.com/>

Autorrepresentação

A categoria “Autorrepresentação” surgiu em cinco de seis narrativas (Participantes 1, 3, 4, 5 e 6), correspondendo ao modo como as participantes descrevem a sua identidade profissional e os atributos que consideram definidores do seu percurso. A subcategoria do “compromisso” surge em duas narrativas, tornando-se na característica mais comum das participantes, no que toca à sua autorrepresentação. As outras subcategorias emergentes da análise foram: “vocação profissional”, “validação interpessoal”, “múltiplos interesses”, “orientação científica forte”, “vocação académica”, “perfil militar”, “gosto pelo desafio” e “voluntariado”. A presença desta categoria na maioria das narrativas indica que a autorrepresentação funciona como estrutura organizadora da narrativa de carreira, permitindo às participantes situarem-se discursivamente nos respetivos contextos profissionais. A Figura 11 representa as várias subcategorias emergentes ao longo da análise da categoria “Autorrepresentação”.

Figura 11

Subcategorias da categoria "Autorrepresentação" – Geral

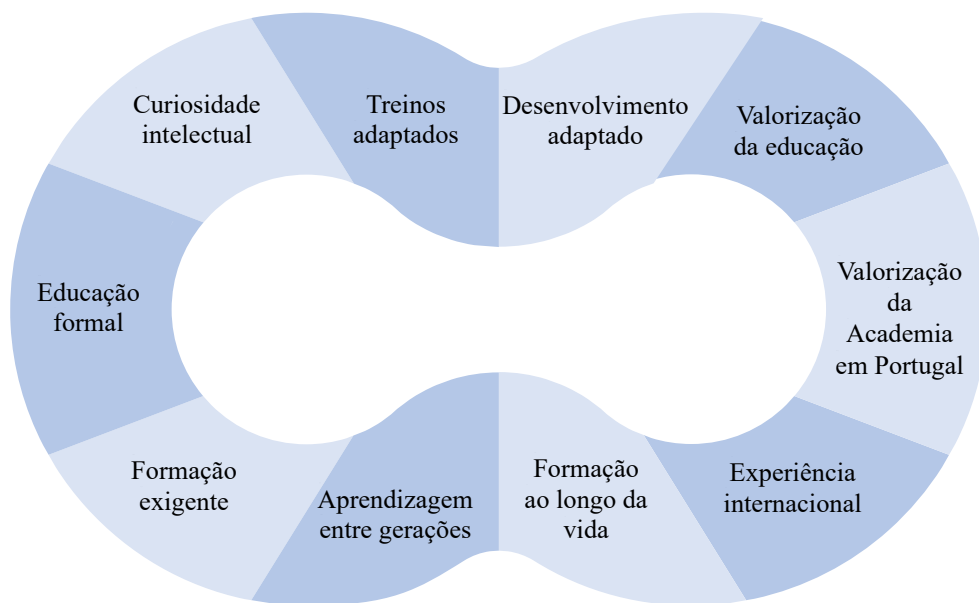


Disciplina e aprendizagem contínua

A categoria “Disciplina e aprendizagem contínua” emergiu em cinco de seis narrativas (Participantes 1, 2, 4, 5 e 6), refletindo a importância atribuída ao desenvolvimento constante de competências e à atualização profissional. As subcategorias que emergiram nas várias narrativas foram: “curiosidade intelectual”, “desenvolvimento adaptado”, “treinos adaptados”, “valorização da educação”, “valorização da academia em Portugal”, “experiência internacional”, “formação ao longo da vida” e “aprendizagem entre gerações”. Para além destas, destacam-se a “formação exigente” e “educação formal” que surgiram em duas e três narrativas, respetivamente. A recorrência desta categoria na maioria das narrativas demonstra que a aprendizagem e a disciplina constituem elementos transversais na definição das trajetórias, independentemente da área profissional. Na Figura 12 são apresentadas todas as subcategorias que emergiram desta categoria.

Figura 12

Subcategorias da categoria "Disciplina e aprendizagem contínua" - Geral



Nota: Produzido em <https://www.presentationgo.com/>.

Drivers de sucesso

A categoria “*Drivers de sucesso*” emergiu nas seis narrativas analisadas, correspondendo ao conjunto de fatores reconhecidos pelas participantes como determinantes para a progressão e consolidação das suas carreiras. Entre as subcategorias mais recorrentes, destacam-se a “curiosidade”, a “resiliência”, a “ambição” e a “dedicação”, que refletem traços de persistência, abertura à aprendizagem e orientação para o desempenho. A Figura 13 evidencia as subcategorias emergentes desta categoria ao longo da análise das seis narrativas.

Figura 13

Subcategorias da categoria "Drivers de sucesso" – Geral

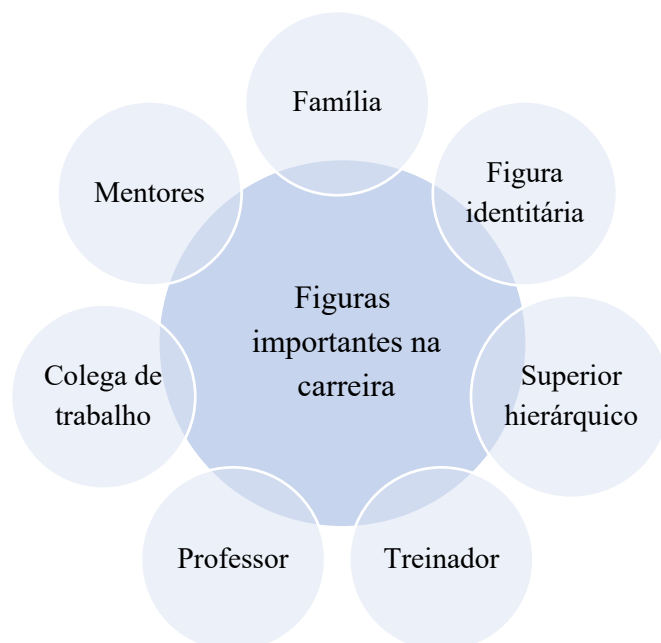


Figuras importantes na carreira

A categoria “Figuras importantes na carreira” foi identificada em todas as narrativas analisadas, evidenciando o papel estruturante das redes de relação e de reconhecimento na construção e consolidação dos percursos profissionais. Esta categoria confirma a relevância do contexto interpessoal e institucional enquanto espaço de aprendizagem, apoio e legitimação das trajetórias. Entre as subcategorias mais recorrentes, destacam-se “família” e “superior hierárquico”, presentes em três narrativas, refletindo a influência direta de laços afetivos e de figuras de autoridade formal no desenvolvimento profissional. Outras subcategorias identificadas incluem “referência identitária”, “treinador”, “colega de trabalho”, “professor” e “mentores”, que, em conjunto, ilustram a diversidade de atores significativos envolvidos na mediação, orientação e reconhecimento das carreiras narradas. Na Figura 14 são apresentadas todas as subcategorias que surgiram da análise da categoria “Figuras importantes na carreira”.

Figura 14

Subcategorias da categoria "Figuras importantes na carreira" – Geral

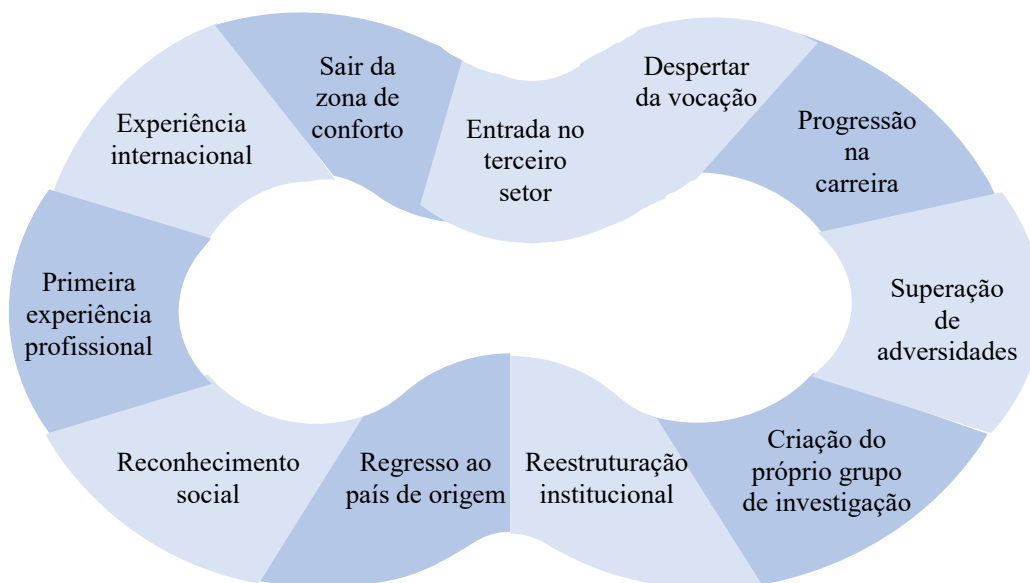


Pontos de viragem biográficos

A categoria “Pontos de viragem biográficos” foi identificada nas seis narrativas analisadas, correspondendo a acontecimentos que provocaram alterações significativas no percurso profissional ou que assumiram relevância particular para as participantes. Entre as subcategorias, a “experiência internacional” destacou-se como a mais frequente, presente em cinco narrativas. Em seguida, salientam-se o “despertar da vocação” e o “reconhecimento social”, cada uma identificada em três narrativas. Por fim, a subcategoria “progressão na carreira” também se destacou, emergindo em duas narrativas. A Figura 15 apresenta todas as subcategorias emergentes desta categoria.

Figura 15

Subcategorias da categoria "Pontos de viragem biográficos" - Geral



Nota: Produzido em <https://www.presentationgo.com/>

Desafios narrados no desenvolvimento da carreira

A categoria “Desafios narrados no desenvolvimento da carreira” refere-se aos obstáculos, constrangimentos e tensões identificados pelas participantes ao longo dos seus percursos profissionais, bem como às estratégias mobilizadas para lhes fazer face. As narrativas analisadas revelam desafios de natureza diversa, incluindo limitações de recursos, barreiras de género, exigências físicas e emocionais, dualidade entre a carreira e a vida pessoal e constrangimentos organizacionais, que se entrecruzam com as especificidades de cada contexto profissional. Esta categoria emergiu em cinco das seis narrativas analisadas (Participantes 1, 2, 3, 4 e 5), destacando-se a subcategoria “financiamento” como a mais recorrente e significativa. A Figura 16 apresenta todas as subcategorias identificadas na categoria

Figura 16

Subcategorias da categoria "Desafios narrados no desenvolvimento da carreira" - Geral

Subcategorias da categoria "Desafios narrados no desenvolvimento da carreira"

- Condições de trabalho
- Necessidade de legitimação
- Resolução de problemas
- Financiamento
- Resiliência
- Discriminação de género
- Exigência física e psicológica
- Superação
- Necessidade de produzir constantemente novas ideias
- Cultura organizacional
- Equilíbrio entre a vida profissional vs família
- Criação de estratégias
- Adaptação
- Acessibilidade
- Adaptação emocional
- Dualidade entre a filosofia e o serviço público
- Crise vocacional
- Tomada de decisão

Desigualdade e discriminação

A categoria “Desigualdade e discriminação” evidencia presença de assimetrias de gênero e de barreiras estruturais nos contextos profissionais das participantes. Esta categoria permite compreender como as participantes reconhecem, interpretam e gerem as dinâmicas de desigualdade, articulando experiências de necessidade de legitimação, resistência e adaptação dentro das estruturas organizacionais. Esta subcategoria emergiu em cinco de seis narrativas analisadas (Participantes 1, 2, 4, 5 e 6). A subcategoria “discriminação de gênero”, identificada em três narrativas, constitui o núcleo central desta categoria, refletindo os constrangimentos associados à presença feminina em contextos organizacionais tradicionalmente masculinizados. No seu conjunto, estas subcategorias evidenciam que as experiências de desigualdade e discriminação, ainda que distintas na sua expressão, se mantêm persistentes e estruturalmente integradas nos contextos profissionais narrados. A Figura 17 apresenta todas as subcategorias emergentes nas narrativas.

Figura 17

Subcategorias da categoria "Desigualdade e discriminação" - Geral

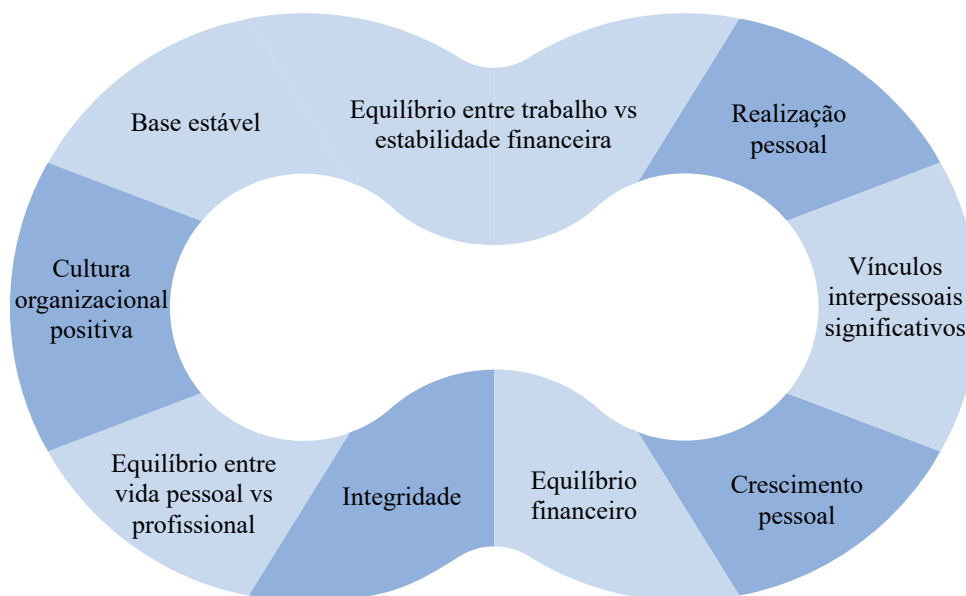


Conceptualização de sucesso

A categoria “Conceptualização de sucesso” diz respeito à forma como as participantes definem, interpretam e atribuem significado ao sucesso profissional nas suas narrativas. Esta categoria foi identificada em cinco das seis narrativas analisadas (Participantes 1, 2, 3, 4 e 6). Entre as subcategorias emergentes, destaca-se “vínculos interpessoais significativos”, presente em duas narrativas, evidenciando a relevância das relações humanas na percepção de realização profissional. De forma mais ampla, as subcategorias associadas a esta categoria revelam uma concepção de sucesso ancorada no equilíbrio entre dimensões profissionais, pessoais e éticas, sendo compreendido não apenas como alcance de metas ou resultados objetivos, mas como um processo contínuo de harmonização entre desempenho, valores e bem-estar individual. Na Figura 18 observa-se todas as subcategorias identificadas na análise das narrativas, relativamente à categoria “Conceptualização do sucesso”.

Figura 18

Subcategorias da categoria "Conceptualização de sucesso" – Geral



Nota: Produzido em <https://www.presentationgo.com/>

CAPÍTULO IV – DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Este capítulo apresenta e interpreta os resultados das entrevistas narrativas à luz do corpus teórico e dos objetivos do estudo.

4.1 Análise das trajetórias narradas

As narrativas das participantes revelam que as suas trajetórias profissionais são o resultado de um equilíbrio entre o acaso e a agência reflexiva. Em várias narrativas, o início da carreira surge associado a encontros furtivos, oportunidades inesperadas ou influências familiares, confirmando a natureza contingente situada nos percursos. Contudo, à medida que as narrativas se desenvolvem, o acaso transforma-se em decisão consciente e dá lugar a trajetórias guiadas por valores, curiosidade e sentido de propósito. Esta dinâmica reflete a conceção de carreira como construção social e narrativa, proposta por Arthur et al. (2005) e Dries et al. (2008), em que o percurso profissional é continuamente reinterpretado à luz da experiência. Ao mesmo tempo, aproxima a ideia de carreira proteana Hall (2004), na qual a autodireção e a coerência com os valores pessoais são centrais para o desenvolvimento individual da carreira. As participantes narram as suas trajetórias como processos abertos e em constante reconfiguração, em que a aprendizagem, mobilidade e a procura de significados se tornam forças estruturantes. Essa fluidez de trajetórias confirma também o paradigma das carreiras sem fronteiras, que reconhece a acessibilidade entre contextos, papéis e identidades profissionais (Haenggli & Hirschi, 2020; Patton & Collin, 2009; Wiernik & Kostal, 2019).

4.2 Reflexões sobre a aprendizagem como fio condutor do sucesso

A aprendizagem contínua surge como um elemento transversal na maioria das narrativas. As participantes atribuem grande importância à educação formal, ao desenvolvimento pessoal e à disciplina, entendendo o conhecimento como instrumento de evolução e legitimidade profissional. Esta valorização reflete a visão de Seibert et al. (2017), para quem a autogestão da carreira exige investimento contínuo em competências e na capacidade de adaptação.

A “curiosidade”, a “resiliência”, a “ambição” e a “dedicação” surgem como *drivers* centrais de sucesso nas narrativas analisadas, manifestando-se tanto na superação de obstáculos e na capacidade de se reinventar face às mudanças quanto à vontade de progredir. Esta orientação traduz o modelo de sucesso proteano, em que a realização subjetiva é alcançada através da conformidade entre o desempenho e os valores individuais (Briscoe et al., 2006; Hall & Chandler, 2005). Num contexto em que as mulheres enfrentam frequentemente barreiras estruturais, o reconhecimento, o mérito e a competência tornam-se meios de afirmação e de credibilidade profissional – um padrão consistente com as conclusões de Evers & Sieverding (2014) sobre o papel da formação e da performance na construção da autoridade feminina em contextos masculinizados.

4.3 O papel das figuras, o reconhecimento e pontos de viragem

As narrativas destacam também o papel estruturante relações interpessoais e das figuras importantes na trajetória profissional. Família, mentores, superiores hierárquicos e colegas são referidos como mediadores de oportunidades e fontes de aprendizagem. Estas relações atuam como mecanismos de reconhecimento simbólico, confirmando a relevância do contexto social na legitimação das carreiras, tal como argumentam (Enache et al., 2011; Mayrhofer et al., 2016; Sullivan & Mainiero, 2008).

Em paralelo, surgem pontos de viragem biográficos – momentos de rutura, mudança ou reorientação, que redefinem as prioridades e identidades profissionais das participantes. A experiência internacional, identificada na maioria das narrativas, constitui um desses momentos críticos e importantes, permitindo a reconstrução da identidade. Estes resultados convergem com a literatura sobre mobilidade e aprendizagem experiencial, segundo a qual o confronto com novos contextos e realidades potencia processos de expansão pessoal e profissional (Haenggli & Hirschi, 2020).

4.4 Considerações sobre a desigualdade e legitimação

Os resultados mostram que a maioria das participantes enfrentam situações de desigualdade e discriminação ao longo da sua trajetória, especialmente relacionadas ao gênero. Algumas das experiências descritas pelas participantes correspondem ao que a literatura descreve sobre a segregação vertical e horizontal, demonstrando que os estereótipos de gênero permanecem influentes na limitação do acesso das mulheres a posições de maior prestígio e na definição de áreas profissionais socialmente percebidas como “masculinas” ou “femininas” (He et al., 2019; Levanon et al., 2009; Poggio, 2010). A legitimação funciona como uma ferramenta de resistência, alinhando com a literatura que indica que as mulheres desenvolvem estratégias de modo a para alcançar reconhecimento e progressão na carreira (Enache et al., 2011; Sullivan & Mainiero, 2008).

Estes resultados confirmam a existência do fenômeno “teto de vidro” (Beltramini et al., 2022; Krishnan et al., 2020), que se manifesta em contextos corporativos e institucionais, obrigando as mulheres a um investimento, esforço e disponibilidade emocional maior. Segundo Binder et al. (2019) e Levanon et al. (2009) este fenômeno é descrito como um custo de legitimação acrescido, uma condição que se reflete em algumas trajetórias analisadas. As narrativas mostram-nos também uma forte capacidade de resistência e adaptação a novos ambientes, evidenciando que o sucesso feminino surge como uma forma de resistência.

4.5 Reflexões sobre o sucesso nas carreiras femininas

A análise das narrativas evidencia que a conceptualização de sucesso das participantes assenta numa perspetiva predominantemente subjetiva e relacional, alinhada com o enquadramento contemporâneo das carreiras (Arthur et al., 2005; Shockley et al., 2015).

O sucesso não surge relacionado com progresso hierárquico linear nem é descrito como um estado final e estacionário. Ao invés, apresenta-se como um processo contínuo de construção de sentido, em combinação com valores e relações interpessoais. A análise demonstrou que

a categoria “Conceptualização de sucesso” emergiu na maioria das narrativas, posicionando o sucesso na carreira como uma experiência subjetiva de realização, orientada também para o equilíbrio e bem-estar pessoal, e não apenas para o desempenho e performance. A análise das narrativas converge com autores que defendem a centralidade do significado, da autenticidade e da realização pessoal no sucesso subjetivo (Abele & Spurk, 2009; Rocha et al., 2014; Shockley et al., 2015; Spurk et al., 2019). Não obstante, também revela que o sucesso objetivo continua presente como forma de validação externa, alinhando-se com a complementaridade do SSC e do SOC, apresentado por Gunz & Heslin (2005) e Mayrhofer et al. (2016).

Para além disto, a centralidade das relações humanas e da valorização do ambiente de trabalho nas narrativas analisadas, comprova que o sucesso feminino é afetiva e socialmente enraizado, reforçando perspectivas socioconstrutivas (Young & Collin, 2004b). As narrativas analisadas sugerem que o sucesso adquire maior significado quando associado à possibilidade de gerar impacto positivo no contexto social ou organizacional e contribuir para o desenvolvimento coletivo, em consonância com as conclusões de Briscoe-Palmer & Mattocks (2021) acerca das carreiras femininas.

CAPÍTULO V – CONCLUSÃO

O presente estudo teve como objetivo explorar as narrativas de mulheres com percursos profissionais reconhecidos e compreender de que forma constroem sentidos de sucesso nas suas carreiras. Através da análise narrativa, foi possível identificar os elementos estruturantes das suas histórias, bem como o modo como estes contribuem para a atribuição de significados sobre a trajetória percorrida.

As análises demonstraram que as trajetórias das participantes se organizam em torno da autodireção e da identificação com valores pessoais, características alinhadas com paradigma da carreira proteana. A aprendizagem constante, a resiliência perante desafios e a procura de oportunidades de crescimento, surgem como motores centrais no desenvolvimento profissional. A mobilidade geográfica atua também como catalisador de construção e transformação identitária, reforçando a sua ambição.

As narrativas evidenciaram, também, a importância das relações interpessoais e das redes de apoio enquanto mecanismos de crescimento e progressão. Mentores, família e colegas são alguns exemplos de figuras que desempenham um papel significativo na construção da confiança e na abertura de portas profissionais, sustentando uma visão relacional do sucesso. Por outro lado, os desafios narrados, como a discriminação, a necessidade de legitimação ou a dificuldade de conciliação entre as esferas da vida, revelam a persistência de barreiras estruturais que influenciam as oportunidades e perceções de sucesso nas mulheres.

A conceptualização de sucesso apresentada pelas participantes articula dimensões subjetivas e objetivas, embora as primeiras se revelem predominantes. Estas conclusões reforçam a natureza dinâmica e contextual do sucesso profissional feminino, sustentada pelas interações entre valores individuais, relações sociais e condições estruturais.

Do ponto de vista teórico, este estudo contribui para aprofundar a compreensão sobre o sucesso profissional numa perspetiva de género, evidenciando a sua construção narrativa e relacional.

Como limitações, destaca-se o número reduzido de participantes e a especificidade dos seus perfis, o que dificulta generalizações estatísticas. Futuras investigações poderão alargar a diversidade da amostra.

Em síntese, as narrativas destas seis mulheres revelam que o sucesso profissional é um percurso em permanente construção, marcado pela capacidade de agir sobre a própria história, de transformar adversidades em crescimento e de alcançar reconhecimento social, sem perder de vista a realização pessoal e os valores que as orientam.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ababneh, O. M. A. (2021). How do green HRM practices affect employees' green behaviors? The role of employee engagement and personality attributes. *Journal of Environmental Planning and Management*, 64(7), 1204–1226. <https://doi.org/10.1080/09640568.2020.1814708>
- Abele, A. E., & Spurk, D. (2009). How do objective and subjective career success interrelate over time? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(4), 803–824. <https://doi.org/10.1348/096317909X470924>
- Aburumman, O., Salleh, A., Omar, K., & Abadi, M. (2020). The impact of human resource management practices and career satisfaction on employee's turnover intention. *Management Science Letters*, 10(3), 641–652. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.9.015>
- Akkermans, J., & Tims, M. (2017). Crafting your Career: How Career Competencies Relate to Career Success via Job Crafting. *Applied Psychology*, 66(1), 168–195. <https://doi.org/10.1111/apps.12082>
- Aldoghan, M., Aburumman, O. J., Omar, K., & Abdulwahid, N. A. (2022). The Impact Of Key Indicators On The The Overall Performance os Saudi Arabian Telecommunication Companies. *Problems and Perspectives in Management*, 20(3), 192–203. [https://doi.org/10.21511/ppm.20\(3\).2022.16](https://doi.org/10.21511/ppm.20(3).2022.16)
- Arnold, J. (2011). Career Concepts in the 21st Century. *British Psychological Society*.
- Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Wilderom, C. P. M. (2005). Career success in a boundaryless career world. In *Journal of Organizational Behavior* (Vol. 26, Issue 2, pp. 177–202). <https://doi.org/10.1002/job.290>
- Bartolome, F., & Evans, P. A. L. (1980). Must success cost so much? *Harvard Business Review*, 58, 137–148.
- Baruch, Y. (2004). *Managing Careers: Theory and Practice*.

- Beltramini, L. de M., Cepellos, V. M., & Pereira, J. J. (2022). Young Women, “Glass Ceiling” and Strategies to Face Crystal Walls. *RAE Revista de Administracao de Empresas*, 62(6). <https://doi.org/10.1590/S0034-759020220608X>
- Binder, B. C. K., Dworkin, T. M., Nae, N., Schipani, C. A., & Averianova, I. (2019). The Plight of Women in Positions of Corporate Leadership in the United States, the European Union, and Japan: Differing Laws and Cultures, Similar Issues. *University of Michigan Journal of Gender & Law*, 26, 279–339.
- Briscoe, J. P., Hall, D. T., & Frautschy DeMuth, R. L. (2006). Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 30–47. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.09.003>
- Briscoe-Palmer, S., & Mattocks, K. (2021). Career Development and Progression of Early Career Academics in Political Science: A Gendered Perspective. *Political Studies Review*, 19(1), 42–57. <https://doi.org/10.1177/1478929920925664>
- Cambridge English Dictionary. (2025). *Success*. <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/success>
- Campero, S., & Fernandez, R. M. (2019). Gender composition of labor queues and gender disparities in hiring. *Social Forces*, 97(4), 1487–1516. <https://doi.org/10.1093/sf/soy097>
- Chanland, D. E., & Murphy, W. M. (2018). Propelling diverse leaders to the top: A developmental network approach. *Human Resource Management*, 57(1), 111–126. <https://doi.org/10.1002/hrm.21842>
- Collin, A., & Watts, A. G. (1996). The death and transfiguration of career—and of career guidance? *British Journal of Guidance & Counselling*, 24(3), 385–398. <https://doi.org/10.1080/03069889608253023>
- Correll, S. J., Benard, S., & Paik, I. (2007). Getting a job: Is there a motherhood penalty? *American Journal of Sociology*, 112(5), 1297–1338. <https://doi.org/10.1086/511799>

- Costa, V. L. (2010). *A relação entre a percepção de sucesso na carreira e o comprometimento organizacional: um estudo entre professores de universidades privadas selecionadas da grande São Paulo*.
- Cotter, D. A., Hermsen, J. M., & Vanneman, R. (2001). *The Glass Ceiling Effect*. <https://academic.oup.com/sf/article-abstract/80/2/655/2234418>
- Czeranowska, O. (2025a). Career Success and Gender Occupational Minorities: Reconstructing Gendered Notions of Career Success. *Qualitative Sociology*, 48(2), 307–333. <https://doi.org/10.1007/s11133-025-09592-2>
- Czeranowska, O. (2025b). Career Success and Gender Occupational Minorities: Reconstructing Gendered Notions of Career Success. *Qualitative Sociology*, 48(2), 307–333. <https://doi.org/10.1007/s11133-025-09592-2>
- Danziger, N., & Valency, R. (2006). Career anchors: Distribution and impact on job satisfaction, the Israeli case. *Career Development International*, 11(4), 293–303. <https://doi.org/10.1108/13620430610672513>
- De Fina, A., & Georgakopoulou, A. (2015). *The Handbook of Narrative Analysis*. John Wiley & Sons.
- Delgado, A., Saletti-Cuesta, L., López-Fernández, L. A., Toro-Cárdenas, S., & Luna del Castillo, J. de D. (2016). Professional Success and Gender in Family Medicine: Design of Scales and Examination of Gender Differences in Subjective and Objective Success Among Family Physicians. *Evaluation and the Health Professions*, 39(1), 87–99. <https://doi.org/10.1177/0163278714543686>
- Di Stasio, V., & Larsen, E. N. (2020). The Racialized and Gendered Workplace: Applying an Intersectional Lens to a Field Experiment on Hiring Discrimination in Five European Labor Markets. *Social Psychology Quarterly*, 83(3), 229–250. <https://doi.org/10.1177/0190272520902994>

- Dries, N., Pepermans, R., & Carlier, O. (2008a). Career success: Constructing a multidimensional model. *Journal of Vocational Behavior*, 73(2), 254–267. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.05.005>
- Dries, N., Pepermans, R., & Carlier, O. (2008b). Career success: Constructing a multidimensional model. *Journal of Vocational Behavior*, 73(2), 254–267. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.05.005>
- Dyke, L. S., & Murphy, S. A. (2006). How we define success: A qualitative study of what matters most to women and men. In *Sex Roles* (Vol. 55, Issues 5–6, pp. 357–371). <https://doi.org/10.1007/s11199-006-9091-2>
- Ebner, K., & Paul, K. I. (2023). The Career Decision-Making Adaptability Score: Exploration and validation of its predictive power for subjective and objective career success. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 23(3), 635–658. <https://doi.org/10.1007/s10775-022-09540-4>
- Enache, M., Sallan, J. M., Simo, P., & Fernandez, V. (2011). Career attitudes and subjective career success: Tackling gender differences. *Gender in Management*, 26(3), 234–250. <https://doi.org/10.1108/175424111111130990>
- Erdheim, J., Wang, M., & Zickar, M. J. (2006). Linking the Big Five personality constructs to organizational commitment. *Personality and Individual Differences*, 41(5), 959–970. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2006.04.005>
- Eurostat. (2022). *Population in private households by educational attainment level - main indicators*. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EDAT_LFSE_03__custom_6083838/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=4942b3af-a41a-4c31-b179-361c544e500f
- Eurostat. (2024). *Positions held by women in senior management positions*. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_60/default/table

- Eurostat. (2025). *Gender employment gap*.
<https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesem060/default/table?lang=en&category=es.tesem>
- Evers, A., & Sieverding, M. (2014). Why do Highly Qualified Women (Still) Earn Less? Gender Differences in Long-Term Predictors of Career Success. *Psychology of Women Quarterly*, 38(1), 93–106. <https://doi.org/10.1177/0361684313498071>
- García-González, J., Forcén, P., & Jimenez-Sanchez, M. (2019). Men and women differ in their perception of gender bias in research institutions. *PLoS ONE*, 14(12). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0225763>
- Glick, M. (2011). Defining professional success to define our profession. In *Journal of the American Dental Association* (Vol. 142, Issue 10, pp. 1122–1123). American Dental Association. <https://doi.org/10.14219/jada.archive.2011.0068>
- Golden, T. D., & Eddleston, K. A. (2020). Is there a price telecommuters pay? Examining the relationship between telecommuting and objective career success. *Journal of Vocational Behavior*, 116. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103348>
- Gordon, M. S., & Cui, M. (2015). Positive Parenting During Adolescence and Career Success in Young Adulthood. *Journal of Child and Family Studies*, 24(3), 762–771. <https://doi.org/10.1007/s10826-013-9887-y>
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job evaluations, and career outcomes. In *Academy of Management Journal* (Vol. 33, Issue 1).
- Gunz, H. P., & Heslin, P. A. (2005). Reconceptualizing career success. In *Journal of Organizational Behavior* (Vol. 26, Issue 2, pp. 105–111). <https://doi.org/10.1002/job.300>
- Haenggli, M., & Hirschi, A. (2020a). Career adaptability and career success in the context of a broader career resources framework. *Journal of Vocational Behavior*, 119. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103414>

- Haenggli, M., & Hirschi, A. (2020b). Career adaptability and career success in the context of a broader career resources framework. *Journal of Vocational Behavior*, 119. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103414>
- Hall, D. T. (2004a). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 1–13. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.006>
- Hall, D. T. (2004b). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 1–13. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.006>
- Hall, D. T., & Chandler, D. E. (2005). Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior*.
- He, J. C., Kang, S. K., Tse, K., & Toh, S. M. (2019). Stereotypes at work: Occupational stereotypes predict race and gender segregation in the workforce. *Journal of Vocational Behavior*, 115. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103318>
- Heath, I. (2004). *Women in medicine*. www.dh.gov.uk/
- Hennequin, E. (2007). What “career success” means to blue-collar workers. *Career Development International*, 12(6), 565–581. <https://doi.org/10.1108/13620430710822029>
- Heslin, P. A. (2003). Self- and other-referent criteria of career success. In *Journal of Career Assessment* (Vol. 11, Issue 3, pp. 262–286). SAGE Publications Inc. <https://doi.org/10.1177/1069072703254500>
- Heslin, P. A. (2005). Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 113–136. <https://doi.org/10.1002/job.270>
- Hodkinson, P. (2009). Understanding career decision-making and progression: Careership revisited. *NICEC Journal*.
- Hsiung, C. (2022). Gender-Typed Skill Co-Occurrence and Occupational Sex Segregation: The Case of Professional Occupations in the United States, 2011–2015. *Gender and Society*, 36(4), 469–497. <https://doi.org/10.1177/08912432221102148>

- Hu, Z., Chen, C., & Liu, Z. (2014). How are collaboration and productivity correlated at various career stages of scientists? *Scientometrics*, *101*(2), 1553–1564. <https://doi.org/10.1007/s11192-014-1323-6>
- Hughes, E. C. (1937). Institutional office and the person. *American Journal of Sociology*, *43*, 404–413. <http://www.journals.uchicago.edu/t-and-c>
- Hupkens, L., Akkermans, J., Solinger, O., & Khapova, S. (2021). The dynamics of subjective career success: A qualitative inquiry. *Sustainability (Switzerland)*, *13*(14). <https://doi.org/10.3390/su13147638>
- Huppertz, K., & Goodwin, S. (2013). Masculinised jobs, feminised jobs and men’s “gender capital” experiences: Understanding occupational segregation in Australia. *Journal of Sociology*, *49*(2–3), 291–308. <https://doi.org/10.1177/1440783313481743>
- Igbaria, M., Greenhaus, J. H., & Parasuraman, S. (1991). Career orientations of MIS employees: An empirical analysis. *MIS Quarterly: Management Information Systems*, *15*(2), 151–169. <https://doi.org/10.2307/249376>
- Jaskolka, G., Beyer, J. M., & Tree, H. M. (1985). Measuring and Predicting Managerial Success. In *Journal of Vocational Behavior* (Vol. 26).
- Jerez-Gómez, P., Céspedes-Lorente, J., & Cabrera-Valle, R. (2007). Organizational Learning and Compensation Strategies: Evidence From the Spanish Chemical Industry. *Wiley*. <https://doi.org/10.1002/joe>
- Jovchelovich, S., & Bauer, M. W. (2002). *Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático* (7^a). Editora Vozes.
- Judge, T. A., & Hurst, C. (2007). Capitalizing on one’s advantages: Role of core self-evaluations. *Journal of Applied Psychology*, *92*(5), 1212–1227.
- Judge, T. A., Klinger, R. L., & Simon, L. S. (2010). Time is on my side: Time, general mental ability, human capital, and extrinsic career success. *Journal of Applied Psychology*, *95*(1), 92–107.

- Kaše, R., Dries, N., Briscoe, J. P., Cotton, R. D., Apospori, E., Bagdadli, S., Çakmak-Otluoğlu, K. Ö., Chudzikowski, K., Dysvik, A., Gianecchini, M., Saxena, R., Shen, Y., Verbruggen, M., Adeleye, I., Babalola, O., Casado, T., Cerdin, J. L., Kim, N., Mishra, S. K., ... Fei, Z. (2020). Career success schemas and their contextual embeddedness: A comparative configurational perspective. *Human Resource Management Journal*, 30(3), 422–440. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12218>
- Khan, S. A., Rajasekar, J., & Al-Asfour, A. (2015). Organizational Career Development Practices: Learning from an Omani Company. *International Journal of Business and Management*, 10(9). <https://doi.org/10.5539/ijbm.v10n9p88>
- King, Z. (2004). Career self-management: Its nature, causes and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 112–133. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00052-6](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00052-6)
- Krishnan, V. R., Alias, S. N., & Idris, K. (2020). Factors Influencing Career Success Among Women Managers: A Research Framework. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 10(9). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v10-i9/7826>
- Levanon, A., England, P., & Allison, P. (2009). *Occupational Feminization and Pay: Assessing Causal Dynamics Using 1950-2000 U.S. Census Data*. <https://academic.oup.com/sf/article-abstract/88/2/865/2235342>
- Lips-Wiersma, M., & Wright, S. (2012). Measuring the Meaning of Meaningful Work: Development and Validation of the Comprehensive Meaningful Work Scale (CMWS). *Group and Organization Management*, 37(5), 655–685. <https://doi.org/10.1177/1059601112461578>
- Litosseliti, L., & Leadbeater, C. (2013). Speech and language therapy/pathology: Perspectives on a gendered profession. *International Journal of Language and Communication Disorders*, 48(1), 90–101. <https://doi.org/10.1111/j.1460-6984.2012.00188.x>

- Lopez-Bassols, V. (2002). *ICT Skills and Employment: Vol. 2002/10* (OECD Science, Technology and Industry Working Papers). <https://doi.org/10.1787/110542373678>
- Lysova, E. I., Dik, B. J., Duffy, R. D., Khapova, S. N., & Arthur, M. B. (2019). Calling and careers: New insights and future directions. In *Journal of Vocational Behavior* (Vol. 114, pp. 1–6). Academic Press Inc. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.03.004>
- Marquesin, D. F. B., & Ferragut, L. (2009). Narrativa como objeto de estudo: Aportes teóricos. *Revista Múltiplas Leituras*, 2, 219–237.
- Mayrhofer, W., Briscoe, J., Hall, D., Dickmann, M., Dries, N., Dysvik, A., Kaše, R., Parry, E., & Unite, J. (2016a). Career success across the globe: Insights from the 5C Project. In *Organizational Dynamics* (Vol. 45, Issue 3).
- Mayrhofer, W., Briscoe, J., Hall, D., Dickmann, M., Dries, N., Dysvik, A., Kaše, R., Parry, E., & Unite, J. (2016b). Career success across the globe: Insights from the 5C Project. In *Organizational Dynamics* (Vol. 45, Issue 3).
- Mayrhofer, W., Briscoe, J., Hall, D., Dickmann, M., Dries, N., Dysvik, A., Kaše, R., Parry, E., & Unite, J. (2016c). Career success across the globe: Insights from the 5C Project. In *Organizational Dynamics* (Vol. 45, Issue 3).
- McDowell, J. (2021). *De-gendering Gendered Occupations; Analysing Professional Discourse*. Routledge.
- McEntee-Atalianis, L., & Litosseliti, L. (2017). Narratives of sex-segregated professional identities. *Narrative Inquiry*, 27(1), 1–23. <https://doi.org/10.1075/ni.27.1.01mce>
- McLean, K. C., & Syed, M. (2015). *The Oxford handbook of identity development*. Oxford University Press.
- Mota Santos, C. M., Tanure, B., & Carvalho Neto, A. M. (2014). Revista Administração em Diálogo. In *Revista Administração em Diálogo* (Vol. 16, Issue 3). <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=534654456004>

- Omar, A., & Davidson, M. J. (2001). Women in management: A comparative cross-cultural overview. In *Cross Cultural Management: An International Journal* (Vol. 8, pp. 35–67). <https://doi.org/10.1108/13527600110797272>
- Oxford English Dictionary. (2025). *Career*. <https://www.oed.com/search/dictionary/?scope=Entries&q=career>
- Parker, B., & Chusmir, L. H. (1991). Motivation needs and their relationship to life success. *Human Relations*, *44*(12), 1301–1312.
- Patton, W., & Collin, A. (2009). The need for dialogue between the vocational psychological and organisational perspectives on career. *Australian Journal of Career Development*, *18*, 52–56.
- Pelley, E., & Carnes, M. (2020). When a Specialty Becomes “women’s Work”: Trends in and Implications of Specialty Gender Segregation in Medicine. In *Academic Medicine* (Vol. 95, Issue 10, pp. 1499–1506). Wolters Kluwer Health. <https://doi.org/10.1097/ACM.00000000000003555>
- Pico-Saltos, R., Carrión-Mero, P., Montalván-Burbano, N., Garzás, J., & Redchuk, A. (2021). Research trends in career success: A bibliometric review. *Sustainability (Switzerland)*, *13*(9). <https://doi.org/10.3390/su13094625>
- Pico-Saltos, R., Sabando-Vera, D., Yonfa-Medranda, M., Garzás, J., & Redchuk, A. (2023). Hierarchical Component Model (HCM) of Career Success and the Moderating Effect of Gender, from the Perspective of University Alumni: Multigroup Analysis and Empirical Evidence from Quevedo, Ecuador. *Sustainability (Switzerland)*, *15*(1). <https://doi.org/10.3390/su15010540>
- Poggio, B. (2010). Vertical segregation and gender practices. Perspectives of analysis and action. *Gender in Management: An International Journal*, *25*(6), 428–437. <https://doi.org/10.1108/17542411011069864>
- Pordata. (2025). *Mulheres nos conselhos de administração e em cargos executivos das empresas (%)*. <https://www.pordata.pt/pt/estatisticas/emprego/outros-indicadores-do-145>

emprego/mulheres-nos-conselhos-de-administracao-e-
em?_gl=1*1vi1a9r*_up*MQ..*_ga*MTIyMzQ4MDQxOC4xNzU2MjA4Mzk0*_ga_
HL9EXBCVBZ*czE3NTYyMDgzOTMkbzEkZzEkdDE3NTYyMDg2MjYkajYwJG
wwJGgw

- Pravitha, N. R., & Indrajith. (2017). A study on factors influencing team effectiveness in a resort environment. *International Journal of Scientific Research* , 6(6).
- Ridgeway, C. L., & Correll, S. J. (2004). Unpacking the gender system a theoretical perspective on gender beliefs and social relations. In *Gender and Society* (Vol. 18, Issue 4, pp. 510–531). SAGE Publications Inc. <https://doi.org/10.1177/0891243204265269>
- Rocha, Kubo, E. K. de M., Pitombo, N. R., Farina, M. C., & Oliva, E. de C. (2014). Perception of Success in Career of Brazilian Women Executive. *Revista de Administração Da UNIMEP*, 12(3), 47–72. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=273733503010>
- Rocha, P. dos R. (2008). *As narrativas na formação de professores e na investigação em educação*.
- Rodrigues, N. C., & Toledo Prado, G. do V. (2015). Investigação Narrativa: construindo novos sentidos na pesquisa qualitativa em educação. *Revista Lusófona de Educação*.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. In *Research in Organizational Behavior* (Vol. 30, Issue C, pp. 91–127). <https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001>
- Salleh, A. M. M., Omar, K., Aburumman, O. J., Mat, N. H. N., & Almhairat, M. A. (2020). The impact of career planning and career satisfaction on employees' turnover intention. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 8(1), 218–232. [https://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.1\(14\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.1(14))
- Sato, K., Hashimoto, Y., & Owan, H. (2019). Gender differences in Career. *Journal of the Japanese and International Economies*, 53. <https://doi.org/10.1016/j.jjie.2019.04.001>

- Segers, J., Inceoglu, I., Vloeberghs, D., Bartram, D., & Henderickx, E. (2008). Protean and boundaryless careers: A study on potential motivators. *Journal of Vocational Behavior*, 73(2), 212–230. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.05.001>
- Seibert, S. E., & Kraimer, M. L. (2001). The Five-Factor Model of Personality and Career Success. *Journal of Vocational Behavior*, 58(1), 1–21. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1757>
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Liden, R. C. (2017). A Social Capital Theory of Career Success. *Academy of Management Journal*, 44.
- Shockley, K. M., Ureksoy, H., Rodopman, O. B., Poteat, L. F., & Dullaghan, T. R. (2015). Development of a new scale to measure subjective career success: A mixed-methods study. *Journal of Organizational Behavior*, 37(1), 128–153. <https://doi.org/10.1002/job.2046>
- Shockley, K. M., Ureksoy, H., Rodopman, O. B., Poteat, L. F., & Dullaghan, T. R. (2016). Development of a new scale to measure subjective career success: A mixed-methods study. *Journal of Organizational Behavior*, 37(1), 128–153. <https://doi.org/10.1002/job.2046>
- Simon, C. J. (2019). Migration and career attainment of power couples: The roles of city size and human capital composition. *Journal of Economic Geography*, 19(2), 505–534. <https://doi.org/10.1093/jeg/lby009>
- Singh, R., Ragins, B. R., & Tharenou, P. (2009). What matters most? The relative role of mentoring and career capital in career success. *Journal of Vocational Behavior*, 75(1), 56–67. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.03.003>
- Smith, B., & Sparkes, A. C. (2008). Narrative and its potential contribution to disability studies. *Disability and Society*, 23(1), 17–28. <https://doi.org/10.1080/09687590701725542>

- Snell, S. A., & Dean, J. W. (1994). Strategic Compensation for INtegrated Manufacturing: The Moderating Effects of Jobs and Organizational Inertia. *Academy of Management Journal*, 37(5), 1109–1140.
- Son, G. H., Sohn, Y. W., & Chung, E. K. (2018). The relationship between work-family conflict and morale of female soldiers: The mediating role of burn out and the moderating effect of glass ceiling. *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 31(1), 175–194.
- Spurk, D., Hirschi, A., & Dries, N. (2019a). Antecedents and Outcomes of Objective Versus Subjective Career Success: Competing Perspectives and Future Directions. In *Journal of Management* (Vol. 45, Issue 1, pp. 35–69). SAGE Publications Inc. <https://doi.org/10.1177/0149206318786563>
- Spurk, D., Hirschi, A., & Dries, N. (2019b). Antecedents and Outcomes of Objective Versus Subjective Career Success: Competing Perspectives and Future Directions. In *Journal of Management* (Vol. 45, Issue 1, pp. 35–69). SAGE Publications Inc. <https://doi.org/10.1177/0149206318786563>
- Sullivan, S. E., & Arthur, M. B. (2006). The evolution of the boundaryless career concept: Examining physical and psychological mobility. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 19–29. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.09.001>
- Sullivan, S. E., & Baruch, Y. (2009). Advances in career theory and research: A critical review and agenda for future exploration. In *Journal of Management* (Vol. 35, Issue 6, pp. 1542–1571). <https://doi.org/10.1177/0149206309350082>
- 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. <https://doi.org/10.1177/1523422307310110>
- Valcour, M., & Ladge, J. J. (2008). Family and career path characteristics as predictors of women’s objective and subjective career success: Integrating traditional and protean

- career explanations. *Journal of Vocational Behavior*, 73(2), 300–309.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.06.002>
- Verbruggen, M. (2012). Psychological mobility and career success in the “New” career climate. *Journal of Vocational Behavior*, 81(2), 289–297.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.10.010>
- Vyas, N. (2021). ‘Gender inequality- now available on digital platform’: an interplay between gender equality and the gig economy in the European Union. In *European Labour Law Journal* (Vol. 12, Issue 1, pp. 37–51). SAGE Publications Ltd.
<https://doi.org/10.1177/2031952520953856>
- Walsh, L. C., Boehm, J. K., & Lyubomirsky, S. (2018). Does Happiness Promote Career Success? Revisiting the Evidence. *Journal of Career Assessment*, 26(2), 199–219.
<https://doi.org/10.1177/1069072717751441>
- Wang, N., Luan, Y., Zhao, G., & Ma, R. (2023). The antecedents of career decision self-efficacy: a meta-analysis on 20 years of research. *Career Development International*, 28(6–7).
- Wiernik, B. M., & Kostal, J. W. (2019). Protean and boundaryless career orientations: A critical review and meta-analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 280–307.
- Young, R. A., & Collin, A. (2004a). Introduction: Constructivism and social constructionism in the career field. *Journal of Vocational Behavior*, 64(3), 373–388.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.12.005>
- Young, R. A., & Collin, A. (2004b). Introduction: Constructivism and social constructionism in the career field. *Journal of Vocational Behavior*, 64(3), 373–388.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.12.005>

Apêndice I – Guião de Entrevista

Olá [inserir nome], antes de mais quero agradecer novamente a sua disponibilidade para esta entrevista!

O principal objetivo do estudo é explorar as narrativas das mulheres sobre a sua carreira e o sucesso profissional. Um grupo de mulheres diferentes entre si, tanto a nível pessoal como profissional, mas com uma coisa em comum: de alguma forma, são exemplo naquilo que fazem, distinguindo-se pela sua determinação e potencial transformador.

Para a análise deste estudo, optei pela Análise da Narrativa, cujas entrevistas se baseiam numa questão bastante ampla e genérica, que incentive a narrativa livre e fluída das participantes, enquanto contam a sua história.

Gostaria então que me contasse, com toda a liberdade e à sua maneira, o percurso da sua vida profissional, destacando momentos, fatores, factos e todos os aspetos que considera estarem de alguma forma associados ao sucesso que alcançou.

Apêndice II – Convite de Participação

Cara [inserir nome],

Espero que esteja bem!

O meu nome é Marta e sou uma jovem estudante prestes a concluir o Mestrado em Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos, no Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto.

Sempre fui apaixonada pelo poder e potencial transformador das mulheres, pela sua determinação e capacidade de resiliência. Por esta razão, a minha dissertação de mestrado, intitulada de “Vozes de Sucesso: Narrativas Carreiras no Feminino”, tem como principal objetivo explorar as narrativas das mulheres sobre a sua carreira e o sucesso profissional.

Considero que a [inserir nome], seria uma participante extremamente interessante e que traria grande valor a este estudo. Neste sentido, convido-a a fazer parte desta aventura! A investigação será feita através de uma entrevista muito aberta e exploratória, que incentive a reflexão profunda e a narrativa livre das participantes.

Informo ainda que todos os dados recolhidos serão apenas utilizados para fins académicos e de investigação, garantindo a proteção dos mesmos.

Gostaria muito de a conhecer e ouvir a sua história!

Agradeço a atenção e fico a aguardar resposta.

Com os melhores cumprimentos,

Marta Costa

Apêndice III – Pedido de Colaboração Dissertação de Mestrado | Entidade Externa

Caro/a Responsável do Departamento e Relações Externas,

Espero que este email o/a encontre bem.

O meu nome é Marta e sou uma jovem estudante prestes a concluir o Mestrado em Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos, no Instituto Politécnico de Administração e Contabilidade do Porto.

Sempre fui apaixonada pelo poder e potencial transformador das mulheres, pela sua determinação e capacidade de resiliência. A minha dissertação de mestrado, intitulada por “Vozes de Sucesso: Narrativas de Carreiras no Feminino”, tem como objetivo explorar as narrativas das mulheres sobre a sua carreira e o sucesso profissional.

Considero que a Exa. Major-General X seria uma participante extremamente interessante e que traria grande valor ao meu estudo, neste sentido, gostaria de a convidar a fazer parte desta aventura. A investigação será feita através de uma breve entrevista muito aberta e exploratória, que incentive a reflexão profunda e a narrativa livre das participantes.

Grata pela atenção, fico a aguardar resposta.

Com os melhores cumprimentos,

Marta Costa

Apêndice IV – Entrevista Narrativa Escrita Sobre Carreiras de Sucesso no Feminino

Exma. Major-General, X,

O meu nome é Marta Costa, sou estudante do 2º ano de Mestrado em Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos no Instituto Superior de Contabilidade e Administração, e venho solicitar a sua colaboração para o meu projeto académico, intitulado por “Vozes de Sucesso: Narrativas de Carreiras no Feminino”.

Sempre fui apaixonada pelo poder e potencial transformador das mulheres, pela sua determinação e capacidade de resiliência. Por esta razão, o propósito da minha dissertação de mestrado mé explorar as narrativas das mulheres sobre a sua carreira e o sucesso profissional. A sua participação será, por isso, de enorme relevância.

Gostaria de salientar que:

- O objetivo desta participação é a elaboração de um relato pessoal e detalhado sobre a sua trajetória profissional, apresentado na forma de uma **narrativa em primeira pessoa**, preservando a sua voz e experiência;
- Não existem respostas “certas” ou “erradas”: o valor do contributo reside na autenticidade da sua perspetiva;
- Trata-se de uma escrita livre, em que poderá organizar os acontecimentos **na ordem que considerar mais adequada**;
- A narrativa poderá incluir, entre outros aspetos:
 - O início da sua experiência (quando e como começou);
 - Momentos significativos, desafios, mudanças e aprendizagens;
 - Pessoas, locais, situações ou eventos que marcaram o seu percurso;
 - Reflexões ou significados atribuídos a esses acontecimentos;
 - Se possível, como essa experiência influenciou o presente e/ou as suas perspetivas futuras;

A título de orientação, sugere-se um texto entre **2 e 5 páginas A4**, escrito na primeira pessoa (ou equivalente em número de palavras), sem que tal represente um limite rígido. O envio poderá ser feito em qualquer formato conveniente (Word, PDF ou no corpo do e-mail).

Confidencialidade e consentimento informado:

Todos os dados recolhidos serão tratados de forma estritamente confidencial, respeitando a legislação em vigor sobre proteção de dados. A participação é voluntária, podendo desistir a qualquer momento sem qualquer prejuízo.

Agradeço, uma vez mais a sua colaboração e disponibilidade. O seu contributo será de uma enorme riqueza para o meu estudo!

Marta Costa

Apêndice V – Autorização e Consentimento Informado

Eu, _____, confirmo que fui informada sobre o estudo “**Vozes de Sucesso: Narrativas de Mulheres de Sucesso**”.

Neste sentido, confirmo que:

1. Fui informada sobre o principal objetivo do estudo;
2. Compreendo que a minha participação é voluntária;
3. Fui informada de que os meus dados pessoais serão protegidos;
4. Autorizo a gravação de áudio da entrevista.

Assinatura da Participante:

Data:

____/____/____