***ex æquo***

**é uma revista internacional de periodicidade semestral, editada pela Associação Portuguesa de Estudos sobre as Mulheres – APEM, em parceria com as Edições Afrontamento. (http://www.apem-estudos.org/pt/page/apresentacao-da-revista)

A *ex æquo* dirige-se a um público internacional, aceitando manuscritos submetidos em Português, Inglês, Francês e Espanhol, de vários países. Tem como objetivo assegurar a publicação de originais que contribuam de forma significativa para o avanço do conhecimento na área dos Estudos sobre as Mulheres, Feministas e de Género. Os artigos enviados à *ex aequo* para publicação são submetidos, sob anonimato, a um processo de dupla arbitragem independente (double blind peer review) por especialistas a nível nacional e internacional na respetiva área em que o texto se enquadra ou referencia. Está indexada na base de dados Scientific Electronic Library Online (http://www.scielo.gpeari.mctes.pt/scielo.php?script=sci\_serial&pid=0874-5560&lng=en&nrm=iso), recentemente incluída na Web of Science-Thomson Reuters SciELO Citation Index (http://thomsonreuters.com/scielo-citation-index/; <http://blog.scielo.org/en/2014/02/28/scielo-citation-index-in-the-web-of-science/#.VIA15DGsURo>)

Além das submissões para os dossiês temáticos, a *ex æquo* aceita permanentemente contributos para as secções de Estudos e Ensaios e Recensões.

**Apelo a Contributos para o dossiê temático do N.º 33**

**Prazo – 30 de setembro (a publicar em abril 2016)**

**- “GÉNERO, PROFISSÕES E CARREIRAS:**

**OPORTUNIDADES, CONSTRANGIMENTOS E DESAFIOS”**

**Coordenam o dossiê temático:

Gina Santos, Universidade do Minho** (gaiogina@eeg.uminho.pt)

**Teresa Carvalho, Universidade de Aveiro** (teresa.carvalho@ua.pt)

*Apelo a Contributos:*

As profissões e os grupos profissionais estão expostos nas sociedades contemporâneas a um conjunto de desafios diversos. Desde logo, destacam-se as alterações no papel do Estado na sociedade, que se afasta crescentemente de uma atitude protecionista, substituindo os seus modos tradicionais de regulação. Não menos importantes são os efeitos de uma globalização galopante, traduzida na existência de um mercado de trabalho cada vez mais internacional. As mudanças na organização social do trabalho potenciadas por uma complexificação da divisão do trabalho traduzem, por seu lado, o proliferar de novas profissões que resultam em emaranhadas linhas de subalternização e co-dependência entre os diferentes grupos. Simultaneamente, o desenvolvimento e crescente uso das novas tecnologias é, muitas vezes, assumido como resultando em processos de desqualificação e até proletarização dos profissionais (Carvalho, 2012, 2014; Carvalho *et al.*, 2013; Evetts, 2003; Freidon, 2001; Kirkpatrick *et al.*, 2005; Kuhlmann & Saks, 2008).

Para a emergência destes processos terá contribuído, também, a crescente massificação e feminização do ensino superior. As reformas introduzidas pelo processo de Bolonha, no contexto europeu, apesar do enfoque do ensino superior na promoção da empregabilidade dos/as graduados/as, têm resultado na desvalorização das credenciais académicas no mercado de trabalho; ao mesmo tempo que o discurso da empregabilidade continua a ignorar a persistência de desigualdades de género numa sociedade orientada para o conhecimento onde se enfatiza crescentemente a responsabilidade individual na autogestão da carreira e empregabilidade (Brown, Hesketh, & Williams, 2003; Moreau & Leathwood, 2006).

Estritamente ligado à noção de profissão está, também, o conceito de carreira. Tradicionalmente o termo carreira foi utilizado para descrever a progressão linear dentro de uma profissão ou organização implicando o aumento de responsabilidades e recompensas à medida que se iam percorrendo a hierarquia organizacional ou profissional (Schein, 1971). No entanto, as carreiras profissionais das mulheres sempre conheceram especificidades e assumiram um desenvolvimento mais fragmentado e menos linear, sendo frequentemente descritas na literatura como mais diversificadas e multipolares do que as carreiras masculinas (Guest & Sturges, 2007; Roberts, 2008). Tradicionalmente, e apesar de todas as transformações das últimas décadas, a gestão da esfera familiar e pessoal continua a ser uma responsabilidade essencialmente da mulher, mesmo em carreiras profissionais muito exigentes, como é o caso da profissão académica (Santos, 2015). Porém, a crescente participação das mulheres no mundo das profissões e, em particular, naquelas altamente qualificadas, tem sido alvo de escassa investigação quanto às alterações nos padrões de carreira, nomeadamente no que se refere à influência de fatores contextuais e culturais nas escolhas e percursos de carreira profissional das mulheres (Evetts, 2000; Mayrhofer, Meyer & Steyrer; 2007).

Este *call for papers* convida à submissão de trabalhos de base empírica, com dados nacionais ou internacionais ou comparativos entre diferentes contextos culturais, e que utilizem um enquadramento teórico de natureza multidisciplinar (e.g., gestão, economia, psicologia, sociologia, entre outras áreas disciplinares). Com a publicação deste número, a e*x æquo* propõe-se colmatar a exiguidade de abordagens, ou aprofundar as discussões iniciadas, centradas na reflexão sobre a forma como o género pode contribuir para a explicação do modo como as profissões reagem face à mudança que lhes é imposta pelo exterior.

As seguintes questões são indicativas dos tópicos que poderão ser considerados para este número temático não assumindo, obviamente, um caráter exaustivo:

- A uma crescente feminização do ensino superior tem vindo a corresponder, um pouco por todo o mundo, uma crescente feminização da profissão de medicina. Que alterações podemos esperar no reconhecimento material e simbólico atribuído à profissão, assim como nas relações de poder entre os profissionais de ambos os sexos? Que desigualdades de género permanecem entre as várias categorias de profissionais num determinado campo profissional (saúde, ensino, entre outras)?

- Atualmente, assistimos também ao aumento do desemprego em profissionais altamente qualificadas como os/as arquitetos/as ou os/as enfermeiras/os (para nomear apenas alguns). Face a isto, será que existem diferenças de género na forma como se processa o acesso ao mercado de trabalho? Que fatores poderão afetar diferentemente homens e mulheres?

- A “carreira sem fronteiras” (Arthur, 1994) constitui um novo modelo que abandona definitivamente a ideia de carreira delimitada por fronteiras organizacionais e que abraça o conceito de autogestão de carreira. Que diferenças de género podemos encontrar na adoção destes novos modelos de carreira? Estarão as mulheres a enveredar pelo autoemprego como estratégia de carreira e como forma de conseguirem um maior equilíbrio entre trabalho-vida extralaboral? Que desafios e constrangimentos enfrentam no autoemprego?

- Paralelamente, de que modo é que as novas tecnologias de informação resultam em reconfigurações nos modos de organização do trabalho e de gestão do tempo/espaço profissionais, e como é que isso tem afetado a gestão entre as fronteiras laborais e extralaborais dos/as profissionais, particularmente em profissões ligadas à economia do conhecimento como é o caso arquitetos/as; médicos/as; enfermeiras/os; gestores/as; profissionais de diversas áreas dos serviços e da economia social; cientistas/académicos; funcionários/as públicos/as; jornalistas; magistrados/as; advogados/as; entre outros grupos de profissionais.

- Como é que a lógica da nova gestão pública, aplicada a setores como a saúde ou o ensino superior, tem afetado os resultados e as perspetivas de desenvolvimento de carreira de homens e mulheres em organizações profissionais como hospitais ou universidades? Nesta matéria, como se têm processado as transições de carreira dentro destes setores? Existe mobilidade interna e/ou externa? Que estratégias de resistência estão a ser utilizados pelos/as profissionais?

Assume-se uma abordagem genérica de profissão (que não se restringe, apenas, às que possuem qualificações académicas). Possíveis grupos profissionais a analisar incluem, entre outros:

- arquitetos/as,

- médicos/as,

- enfermeiras/os,

- farmacêuticos/as

- empregadas/os domésticas/os,

- cabeleireiros/as

- cientistas/académicos,

- funcionários/as públicos/as

- jornalistas,

- magistrados/as,

- advogados/as

- profissionais de informática

- engenheiros/as

- escriturários/as

- contabilistas

- trabalhadores/as de call-center

- militares

- técnicos/as de várias áreas profissionais

Prazo de envio:

Envio de artigos com escrupuloso cumprimento segundo normas apresentadas em <http://www.apem-estudos.org/en/page/apresentacao-da-revista>, até **30 de setembro de 2015**, ao cuidado de Gina Santos (Universidade do Minho) e Teresa Carvalho (Universidade de Aveiro) para o endereço (apem1991@gmail.com), responsáveis por este dossiê temático.

Os textos que não respeitarem as normas quanto à extensão, à formatação e ao modo de citar e referenciar as fontes bibliográficas serão excluídos numa primeira triagem antes de serem submetidos a arbitragem. No prazo de quatro semanas após a data limite de receção, as/os autoras/es receberão a informação sobre os resultados da primeira triagem e a passagem à etapa seguinte, isto é, a submissão à arbitragem científica do texto. A data prevista de saída deste número especial é Abril de 2016.

**Referências**

Arthur, Michael (1994), “The boundaryless career: A new perspective for organizational inquiry”, Journal of Organizational Behavior, 15, 295-306.

Brown, Phillip; Hesketh, Anthony; Williams, Sara (2003), “Employability in a knowledge-driven economy”, *Journal of Education and Work,* 16, 107-126.

Carvalho, Teresa (2012), “Managerialism and professional strategies: A case from nurses in Portugal,” *Journal of Health, Organization and Management*, 26, 4, 524 – 541.

Carvalho, Teresa; Ozkanli, Ozlem; Peterson, Helen; Prozesky, Helen (2013) “Building academic careers”, *in* Barbara Bagilhole and Kate White (Eds), *Battle scars: Reflections of women in academia*, Hampshire, Palgrave MacMillan, pp, 127-168.

Carvalho, Teresa (2014), “Changing connections between professionalism and managerialism: A case study of nursing in Portugal”, *Journal of Professions and Organization,* 1, 2, 1-15.

Evetts, Julie (2003), “The sociological analysis of professionalism occupational change in the modern world”, *International Sociology*, 18, 2, 395-415.

Evetts, Julie (2000), “Analysing change in women’s careers”, *Gender, Work and Organization,* 7, 57-67

Freidson, Eliot (2001), *Professionalism - The Third Logic,* Cambridge, Polity Press.

Guest, David; Sturges, Jane (2007), “Living to work – working to live: conceptualizations of careers among contemporary workers”, *in* Gunz, H and Peiperl, M. (eds.), *Handbook of Career Studies*, London, Sage, 310-326.

Kirkpatrick, Ian; Ackroyd, Stephen; Walker, Richard (2005), *The New Managerialism and Public Service Professions*, New York, Palgrave Macmillan.

Kuhlmann, Ellen; Saks, Mike (eds.) (2008), *Rethinking Professional Governance: International Directions in Health Care*, London, The Policy Press.

Mayrhofer, Wolfgang; Meyer, Michael; Steyrer, Johannes (2007), “Contextual issues in the study of careers”, *in* Gunz, H. and Peiperl, M. (eds.), *Handbook of Career Studies*, London, Sage, 215-240.

Moreau, Marie-Pierre; Leathwood, Carole (2006), “Graduates’ employment and the discourse of employability: a critical analysis”, *Journal of Education and Work,* 19, 305-324.

Muzio, Daniel; Tomlinson, Jennifer (2012), “Editorial: researching gender, inclusion and diversity in contemporary professions and professional organizations”, *Gender, Work and Organization*, 19, 455-466.

Roberts, Emma (2008), “Time and work-life balance: The roles of temporal customization and life temporality”, *Gender, Work, and Organization*, 15, 430- 453.

Santos, Gina Gaio (2015) “Narratives about work and family life among Portuguese academics”, *Gender, Work and Organization*, 22, 1-15.

Schein, Edgar (1971), “The individual, the organization and the career: A conceptual scheme”, *The Journal of Applied Behavioral Science*, 7, 401-26.