

A conciliação trabalho-família em casais de duplo-emprego

Marisa Matias¹, Anne Marie Fontaine¹, Cláudia Simão¹, Egídio Oliveira¹ & Marina Mendonça¹

¹Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto

A conciliação entre a família e o trabalho é frequentemente referida como uma fonte de conflito. Contudo, a maioria das famílias mostra-se capaz de lidar com as múltiplas exigências do papel familiar e profissional, pelo que uma análise das estratégias adaptativas e bem sucedidas utilizadas por estas famílias é cada vez mais relevante. Adicionalmente, esta temática está relacionada com mudanças sociais, como a integração das mulheres na força laboral e uma alteração dos papéis de género, tanto no trabalho como na família. Através de uma metodologia qualitativa, este trabalho pretende analisar quais as estratégias de conciliação ao nível individual, de casal, familiar, profissional e contextual, utilizadas por casais de duplo-emprego, diferenciando-as por género. Evidenciaram-se oito grandes domínios de conciliação e vinte categorias de estratégias. As diferenças de género encontradas são discutidas no enquadramento do tema em Portugal e são apontadas implicações para diferentes profissionais.

Palavras-Chave: casais de duplo-emprego, estratégias de conciliação, género.

1. INTRODUÇÃO

No decorrer das últimas décadas, a presença em grande número de mulheres no mercado de trabalho tem vindo a alterar modos de funcionamento quer na esfera laboral, quer na esfera familiar. As famílias onde só um elemento do casal trabalha fora de casa foram dando lugar a famílias de duplo emprego. Este padrão familiar recente suscitou novos desafios e mudanças nos papéis de género tradicionais que despoletam nos casais a necessidade de conciliar as tarefas profissionais com as tarefas familiares.

Apesar de, actualmente, predominarem os casais de duplo emprego, alguns dados apontam-nos para uma maior sobrecarga das mulheres na acumulação de tarefas. Frequentemente, as mulheres que estão inseridas no meio laboral, tendem a fazer mais trabalho doméstico do que os homens na mesma situação (e.g., Fontaine, Andrade, Matias, Gato & Mendonça, 2007). Ao nível familiar, as mulheres são consideradas as principais responsáveis pelo cuidado dos filhos e pela realização da maioria das tarefas domésticas, enquanto que, ao nível profissional, são também as mulheres que fazem mais interrupções na carreira e que reestruturam a actividade profissional em prol das

exigências familiares (Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux & Brinley, 2005, para revisão).

Tendo em conta as mudanças sociais referidas, o objectivo deste estudo foi o de caracterizar, através de uma metodologia qualitativa, diferentes tipos de estratégias de conciliação empregues por casais de duplo emprego com filhos em idade pré-escolar. Esta análise permite identificar estratégias que, na óptica dos actores, sejam eficazes e produzam benefícios para a gestão da vida profissional e familiar. Para além de poder fornecer sugestões úteis para ajudar outros casais e famílias a gerir os seus múltiplos papéis, este trabalho pretende também fornecer pistas para empresas, comunidades e técnicos de intervenção familiar sobre como apoiar as famílias neste desafio.

2. O ESTUDO DA CONCILIAÇÃO

Tradicionalmente, o estudo da gestão de papéis profissionais e familiares tendeu a assumir uma perspectiva negativa e de conflito, investigando-se os factores que dificultavam o adequado desempenho num e noutro contexto. As famílias de duplo-emprego eram vistas como famílias com elevados índices de stress e falta de tempo. Os estudos centraram-se, assim, sobre o impacto (negativo) do emprego feminino nos filhos (ver Gottfried, Gottfried & Bathurst, 2002; Scarr, Philips & McCartney, 1989), assim como nos sentimentos de preocupação e culpa das mães trabalhadoras, por “optarem” por este estilo de vida. Defendia-se, então, a hipótese da escassez que postulava que os recursos individuais, como o tempo, a atenção e a energia, são limitados. Assim, o confronto com as exigências dos papéis profissionais e familiares conduziria, inevitavelmente, à experiência de conflito.

Só mais recentemente, os aspectos positivos e os benefícios decorrentes da participação em diferentes domínios foram enfatizados, tendo-se verificado que a maioria de homens e mulheres percebe mais benefícios do que custos pela sua participação simultânea em papéis profissionais e familiares (Barnett & Rivers, 1996 in Haddock & Ratenborg, 2003; Torres, 2004). Postula-se a hipótese da expansão ou promoção do papel (Grzywacz & Marks, 2000) de acordo com a qual, a participação em múltiplos papéis proporciona recompensas e competências que contribuem para a gestão das diversas responsabilidades.

Parece assim que apesar das dificuldades inerentes à gestão de múltiplos papéis, muitas famílias de duplo-emprego desenvolvem as competências necessárias para lidar com os desafios da conciliação, demonstrando ainda satisfação com este estilo de vida

(Torres, 2004; Haddock, Ziemba, Zimmerman & Current 2001). De facto, o modelo da “doméstica” é cada vez menos valorizado e o trabalho remunerado é apresentado como a via real para atingir uma nova identidade e uma maior autonomia. As famílias de duplo-emprego não só são maioritárias como representam um modelo desejado por homens e mulheres.

De acordo com as duas abordagens referidas, podemos assumir que as estratégias de conciliação individuais podem tanto ser ineficazes e ter efeitos negativos, como ser eficazes e ter efeitos positivos. Deste modo, os indivíduos não são passivos mas pró-activos na gestão dos papéis profissionais e familiares. O conceito de estratégia de conciliação (desenvolvido por Moen & Withington, 1992) situa o indivíduo ou a família no centro do processo, considerando as famílias como unidades de tomada de decisão que activamente escolhem padrões de comportamento e não se limitam a acomodar-se ou submeter-se às pressões externas. Neste sentido, as estratégias de conciliação são processos emergentes e fluidos que variam ao longo do ciclo de vida e também com o género (Moen & Yu, 2000).

Becker & Moen (1999) através de um estudo qualitativo evidenciaram três tipos de estratégias para diminuir o conflito trabalho-família: “colocar limites” (e.g., reduzir o número de horas de trabalho); “emprego vs carreira” (um dos parceiros investe num emprego mais flexível, mas com satisfação essencialmente extrínseca e o outro numa carreira, mais exigente e com maior satisfação intrínseca); e alternância ao longo do ciclo de vida entre as duas estratégias referidas. Também numa linha de investigação qualitativa, Haddock *et al.* (2001) identificaram outras estratégias: focalização na relação; extracção de significado da profissão; manutenção das fronteiras profissionais; ser produtivo no trabalho; dar prioridade ao lazer em família; ter orgulho da condição de duplo-emprego; viver modestamente; tomar decisões proactivamente e valorizar o tempo. Algumas das estratégias evidenciadas nestes estudos parecem, contudo, relacionadas com o contexto sócio-cultural Norte-Americano, nomeadamente com a distinção entre emprego e carreira. Em Portugal esta distinção não é óbvia. Para muitos casais o investimento maior ou menor de um dos membros na sua profissão parece estar mais associado ao argumento económico do que às exigências, flexibilidade ou satisfação intrínseca da profissão: investe mais aquele que ganha mais.

Ao nível de estudos quantitativos, o estudo de Hall (1972) estabeleceu uma tipologia de estratégias de *coping*. Foram definidos, a partir de um racional teórico, três tipos de *coping* para a gestão do papel profissional e familiar: i) Redefinição estrutural

do papel; ii) Redefinição pessoal do papel; e iii) Comportamento reactivo. Subsequentemente, com base nesta tipologia, Kirchmeyer (1993), evidenciou um único factor que corresponde a uma boa organização pessoal e uma atitude positiva. Finalmente, Skinner e McCubbin (1987) identificaram 48 comportamentos específicos. Apesar do número de sujeitos ser relativamente reduzido, os autores utilizaram a análise factorial para identificar quatro padrões de *coping*: i) Manutenção do sistema familiar; ii) Procura de apoio; iii) Modificação de papéis e padrões; e iv) Perspectiva positiva face ao estilo de vida e redução de tensões. Dada a diversidade dos resultados destes estudos, a abordagem quantitativa parece evidenciar pouca consistência. Verificamos que enquanto um dos estudos identifica três tipos de *coping* para a conciliação, outros identificam somente um factor e ainda outros identificam quatro. Adicionalmente, enquanto o estudo de Skinner e McCubbin identificou diferenças de género quer na quantidade como no tipo de estratégias de *coping* usadas; o estudo de Kirchmeyer (1993) não as detectou. O facto das amostras serem dissemelhantes e um dos estudos ter decorrido em 1972 e o outro em 1993 poderá estar na base da disparidade de resultados, já que a relação entre o domínio profissional e familiar é dinâmica e sensível às condições do meio envolvente.

No contexto português salienta-se o estudo de Andrade (2007) que procurou conhecer as estratégias de conciliação de papéis antecipadas por jovens adultos. Foram identificados dois factores: um associado a estratégias de concessão ao nível pessoal, familiar e profissional e outro associado a estratégias de negociação no casal e partilha de papéis. Contudo, este estudo foca-se na análise das percepções dos jovens acerca de uma situação esperada e não sobre experiências reais de conciliação.

Desta pequena revisão de estudos podemos verificar que existe uma variedade de estratégias de conciliação utilizadas pelas famílias, não havendo acordo relativamente ao modo como estas se organizam. Adicionalmente, parece que homens e mulheres podem não usar o mesmo tipo de estratégias, nem com a mesma frequência.

Tendo em conta as especificidades do contexto português, observar quais as estratégias usadas pelas famílias e indivíduos para gerir trabalho e família é essencial. Actualmente, a maioria das famílias portuguesas são de duplo rendimento. De facto, 84% das mulheres em Portugal trabalha a tempo inteiro (INE, 2005), sendo que Portugal é também um dos países da União Europeia com a maior taxa de mulheres com filhos menores de 5 anos a trabalhar fora de casa (71,8%; Eurostat, 2005). Contudo e apesar desta mudança na divisão do trabalho laboral, no seio familiar a repartição das

responsabilidades mantém-se ainda desigual e tradicional. Estudos efectuados em Portugal, têm verificado uma clara assimetria na divisão do trabalho familiar, sendo que, as mulheres são as principais responsáveis por estas tarefas (Fontaine et al., 2007; Perista, 2002; Poeschl, 2000) despendendo mais tempo que os seus companheiros na sua execução. Parece assim que apesar das mudanças evidenciadas nos papéis de género em geral, estas ainda não são significativas no domínio intra-familiar. De facto, o que parece distinguir os diferentes contextos europeus não é tanto a taxa de emprego feminino, pois esta apresenta-se em crescimento em praticamente todos os países, mas antes a resposta que os indivíduos, a família, a organização social e o estado estão a dar a este novo facto social (Tobio, 2001). A velocidade a que algumas mudanças sociais têm ocorrido explica a contradição entre a nova posição da mulher na economia e a manutenção da organização social ainda tradicional.

Deste modo, este trabalho pretende explorar o carácter proactivo das famílias e dos indivíduos expresso nas estratégias de conciliação família-trabalho que utilizam. Dada a relação íntima entre o género e as questões da gestão dos papéis profissionais e familiares, foi também efectuada uma análise diferencial.

3. MÉTODO

3.1. Participantes

A amostra utilizada neste trabalho é proveniente do estudo Europeu Famwork que em Portugal foi desenvolvido pela Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto em colaboração com 8 países Europeus². Para a constituição da amostra foi definido *a priori* um conjunto de critérios de selecção: ambos os elementos do casal deveriam viver juntos, exercer uma actividade profissional remunerada, trabalhando, no mínimo 15 horas por semana e possuir pelo menos um filho com idade compreendida entre 1 e 5 anos. No caso de existirem irmãos, estes não deveriam ter mais do que 12 anos.

Os casais foram contactados através do telefone, internet ou pessoalmente, no decorrer de reuniões em creches e jardins-de-infância, bem como em organizações desportivas, empresas e cursos de pós-graduação. Este método de recrutamento dos sujeitos pretendia abranger um leque diversificado de situações, no que diz respeito ao nível sociocultural dos pais e ao modo de guarda das crianças. A maioria dos casais vivia no Norte e Centro do país. Nestes primeiros contactos, foram especificados quer os objectivos da investigação, quer as condições de participação. A amostra portuguesa

seleccionada para este estudo é assim composta por 217 sujeitos com idades compreendidas entre os 24 e os 56 anos de idade, com uma média de 35 anos e com uma relação de duração média de 12 anos. A maioria das famílias tem apenas uma criança (moda de filhos por casal=1). Apesar da diversidade de métodos de recolha da amostra utilizados, cerca de 72,2% dos indivíduos apresentam uma escolaridade acima do 12º ano.

3.2. Instrumentos

Neste estudo analisou-se o conteúdo das respostas obtidas através de uma questão aberta incluída no questionário do estudo. Nesta questão era pedido aos participantes para enumerarem as suas “receitas” pessoais para conciliar trabalho e vida familiar (máximo de 8). Para além desta questão foi também utilizada a informação recolhida com a secção sócio-demográfica, nomeadamente sexo, idade, habilitações literárias e número de filhos.

3.3. Procedimento de análise

As respostas obtidas na questão aberta referida foram alvo de análise de conteúdo, sendo a sua categorização realizada através do programa de software NVivo7. A análise do conteúdo foi orientada pelo conteúdo semântico das respostas dos sujeitos e não por critérios formais gramaticais como o número de palavras ou frases (Vala, 1986).

Uma primeira categorização procurou sistematizar as estratégias em 5 grandes domínios: estratégias ao nível individual, do casal, familiar, comunidade e profissional, em função das redes implicadas na sua implementação. Dado o carácter exploratório deste trabalho, esta versão provisória foi refinada ao longo do processo de categorização de modo a contemplar a especificidade do material recolhido e tornar a análise mais parcimoniosa. Três juízes independentes foram envolvidos na categorização do discurso de todos os sujeitos, tendo sido categorizadas 751 frases. Referências que não indicavam qualquer estratégia para gerir o trabalho e a vida familiar foram excluídas das análises. As categorias finais obtidas resultaram de um consenso entre os três juízes de modo a garantir uma consistência inter-juízes superior a 75%.

Numa segunda fase procedeu-se a uma análise diferencial das categorias em função do género. Para isso usaram-se tabelas de frequência e testes de independência de qui-quadrado.

4. RESULTADOS

A codificação das respostas dos sujeitos permitiu definir oito grandes domínios de conciliação, subdivididos em 20 categorias de estratégias (Tabela 1). Os domínios de conciliação definidos foram: 1) Individual; 2) Casal; 3) Familiar; 4) Articulação Família-Trabalho; 5) Profissional; 6) Apoios e Recursos; 7) Planeamento; e 8) Geografia. Na tabela 1 é feita uma breve descrição de cada categoria, bem como o seu agrupamento em termos de domínio de conciliação.

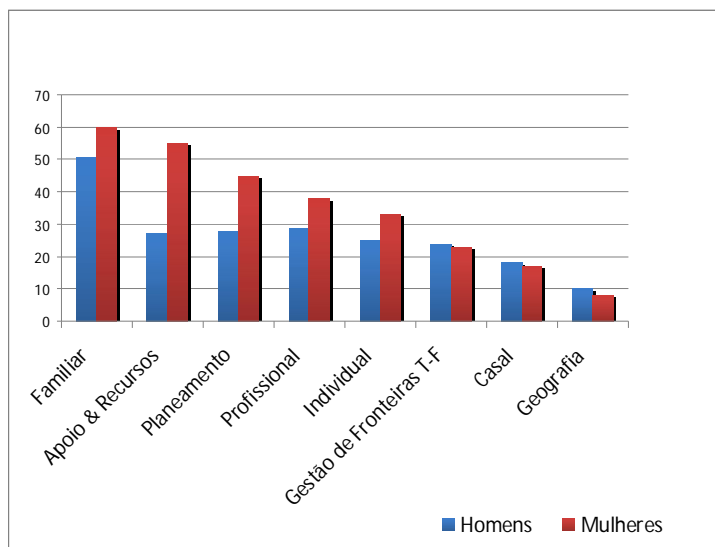
Tabela 1. Estratégias de conciliação distribuídas por domínios, categorias e as respectivas frequências.

Domínio/ Categoria	Descrição da Categoria	Freq
Individual		
Características individuais	Utilizar a importância de características individuais, como a personalidade, para promover a conciliação entre as responsabilidades familiares e profissionais (e.g., ser paciente, ser compreensivo)	75
Actividades e tempo dedicados ao próprio	Reunir tempo e energia para executar actividades de realização pessoal, satisfação e de bem-estar (e.g., praticar desporto)	12
Cedências ao nível pessoal e social	Desistir de objectivos ou actividades para que seja possível conciliar a esfera familiar e profissional (e.g., não investir muito na vida social)	8
Casal		
Apoio emocional mútuo	Trocar apoio emocional entre os membros do casal (e.g., atitudes e sentimentos positivos de um em relação ao outro)	16
Articulação com o(a) companheiro(a) das responsabilidades familiares e profissionais	Compatibilizar estratégias que permitem a ambos os membros do casal gerir as responsabilidades familiares e profissionais (e.g., combinar horários com o(a) companheiro(a))	20
Familiar		
Promover o bem-estar familiar	Dedicar tempo e energia de modo a promover e fortalecer os laços familiares (e.g., organizar e participar em actividades familiares)	85
Gestão e divisão das tarefas domésticas	Organizar e/ou dividir as tarefas domésticas entre os membros da família (e.g., distribuir diferentes tarefas pela família)	56
Comunicação	Utilizar estratégias de comunicação de modo a negociar, articular, organizar e gerir as actividades da família e da profissão (e.g., dialogar, comunicar com os membros da família)	18
Gestão de Fronteiras Família-Trabalho		
Segmentação	Separar as esferas da família e do trabalho	36
Hierarquização	Estabelecer prioridades entre a família e o trabalho (e.g., dar prioridade às tarefas familiares em prol das tarefas profissionais ou vice-versa)	14
Envolvimento	Envolver a família nas tarefas profissionais ou vice-versa	11
Profissional		
Flexibilidade horária	Flexibilizar o horário de trabalho (e.g., flexibilidade para as horas de entrada ou de saída no local de trabalho)	60

Gestão profissional	Planear e decidir a própria carreira em função das responsabilidades familiares (e.g., mudar de actividade profissional ou desistir de determinadas responsabilidades profissionais)	32
Apoios e Recursos		
Institucional	Recorrer a instituições que prestam serviços de cuidados a crianças (e.g., infantários, escolas, actividades para tempos livres)	65
Familiar e/ou social	Recorrer ao apoio que a família ou da rede de suporte social podem prestar a crianças (e.g., avós, tios, amigos)	63
Local de trabalho	Utilizar recursos disponibilizados pelo local de trabalho para prestar cuidados a crianças	2
Novas tecnologias	Utilizar novas tecnologias para facilitar a execução de determinadas tarefas (e.g., fazer compras online, uso do telemóvel)	4
Planeamento		
Planeamento do dia-a-dia	Planear, organizar, hierarquizar ou agendar rotinas e actividades diárias (e.g., fazer um horário para as actividades a realizar)	98
Geografia		
Localização geográfica	Escolher uma localização geográfica específica para viver ou trabalhar, que permita uma melhor articulação entre a família e a profissão (e.g., viver perto do local de trabalho)	21

Analisando a distribuição dos 8 domínios em função do género (Figura 1) podemos verificar que, quer para homens, quer para mulheres, as estratégias do domínio familiar são as mais mencionadas. Ou seja, o tempo passado em família, as actividades desenvolvidas no seio familiar e a relação familiar são percebidos como o tipo de estratégia mais importante para conciliar os dois papéis. Já as estratégias relacionadas com mudanças geográficas dos membros da família são as menos utilizadas. De facto, estas últimas são estratégias que habitualmente implicam alterações significativas na vida da família pelo que são usadas menos frequentemente. Pela análise da figura é ainda possível registar uma grande diferença no uso dos apoios e recursos a favor das mulheres. Esta foi a única diferenciação significativa encontrada nos grandes domínios de conciliação [$\chi^2(1, 217) = 9.82, p < .05$].

Figura 1: Distribuição dos domínios de conciliação de acordo com o sexo



Numa análise mais fina dos domínios e das categorias que os compõem, foi possível, através dos testes de qui-quadrado, verificar quais as categorias em que havia uma diferenciação em função do sexo. Na medida em que um mesmo sujeito poderia referir diversas estratégias referentes a uma mesma categoria, uma recodificação dos dados foi necessária. Assim, as respostas dos sujeitos foram codificadas de forma dicotómica, isto é “há referência” vs “não há referência” a pelo menos uma estratégia de cada categoria. Com esta codificação o número de estratégias intra-categoria que o indivíduo refere não é considerado.

Uma análise mais aprofundada das categorias de estratégias (tabela 2) mostra que apesar de não se terem manifestado diferenças substanciais nas dimensões globais, há aspectos intra-domínios que são diferentes para homens e mulheres. Assim, as categorias que demonstraram diferenças em função do sexo foram as categorias relativas à gestão da carreira (domínio profissional), à gestão e divisão das tarefas domésticas (domínio familiar) e ao uso de recursos, quer familiares e sociais, quer institucionais (domínio apoio e recursos). As mulheres referem mais a utilização destas estratégias do que os homens. Em certas situações não foi possível realizar a análise de qui-quadrado dada a inexistência de frequências esperadas superiores a 5 em algumas das células (caso das categorias actividades e tempo dedicados ao próprio e cedências ao nível pessoal e social do domínio individual e recursos do local de trabalho e uso de novas tecnologias no caso do domínio profissional). Tratam-se também das estratégias de conciliação menos valorizadas pelos sujeitos de ambos os sexos.

Tabela 2: Distribuição das categorias de conciliação e teste de χ^2

Categorias	Sexo	Frequência	Percentagem	$\chi^2_{(1, 217)}$	P
Individual					
Características individuais	M	20	45.5%	.03	ns
	F	24	54.5%		
Actividades e tempo dedicados ao próprio	M	1	11.1%	a)	a)
	F	8	88.9%		
Cedências ao nível pessoal e social	M	4	50%	a)	a)
	F	4	50%		
Casal					
Apoio emocional mútuo	M	8	53.3%	.30	ns
	F	7	46.7%		
Articulação com companheiro(a) das responsabilidades F e P	M	11	52.4%	.57	ns
	F	10	47.6%		
Familiar					
Promover o bem-estar familiar	M	38	52.8%	1.68	ns
	F	34	47.2%		
Gestão e divisão das tarefas domésticas	M	16	32.7%	4.91	<.05
	F	33	67.3%		
Comunicação	M	6	37.5%	.57	ns
	F	10	62.5%		
Gestão de Fronteiras Família-Trabalho					
Segmentação	M	13	40.6%	.53	ns
	F	19	59.4%		
Hierarquização	M	8	57.1%	.68	ns
	F	6	42.9%		
Envolvimento	M	4	7.1%	.33	ns
	F	3	42.9%		
Profissional					
Flexibilidade horária	M	25	52.1%	.76	ns
	F	23	47.9%		
Gestão profissional	M	6	25%	5.03	<.05
	F	18	75%		
Apoios e Recursos					
Institucional	M	18	34%	4.46	<.05
	F	35	66%		
Familiar e/ou social	M	17	29.8%	8.69	<.05
	F	40	70.2%		
Local de trabalho	M	0	0%	a)	a)
	F	2	100%		
Novas tecnologias	M	2	50%	a)	a)
	F	2	50%		
Planeamento					
Planeamento do dia-a-dia	M	28	38.4%	2.96	ns
	F	45	61.6%		
Geografia					
Localização geográfica	M	10	55.6%	.641	ns
	F	8	44.4%		

a) Nestas categorias o valor de χ^2 não pôde ser calculado, uma vez que a frequência esperada em 50% das células era inferior a 5.

5. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Actualmente, as exigências quer do trabalho quer da família aumentaram e a sua conciliação representa um verdadeiro desafio, pelo que os indivíduos e as famílias procuram uma maior diversidade de estratégias para gerir as dificuldades que lhe estão associadas. Os resultados do estudo aqui apresentado mostram que essas estratégias estendem-se do nível social mais amplo (apoio da comunidade, apoio no local de trabalho) ao domínio familiar e individual (capacidades de negociação no casal e de comunicação na família, competências de planeamento, traços de personalidade). As famílias portuguesas são, por isso, bastante activas no processo de conciliação, fazendo amplo uso dos seus próprios recursos.

Como se pode observar, quer homens quer mulheres fazem mais referência aos recursos institucionais e familiares/sociais do que aos recursos do local de trabalho ou ao uso de novas tecnologias. Este facto pode dever-se à inexistência, em muitos locais de trabalho, de apoios estruturados às famílias com filhos (Guerreiro & Abrantes, 2007), o que leva a que os indivíduos procurem as soluções para as suas dificuldades nas redes de apoio comunitárias (creches) ou informais (familiares) (Wall, 2005). Apesar de reconhecerem que a instabilidade e precariedade laboral e as longas horas de trabalho colidem com as suas responsabilidades familiares, os trabalhadores portugueses consideram que esta questão deve ser resolvida ao nível pessoal pelo que não exigem às entidades empregadoras que estejam atentas a estes problemas (Lewis, 1998). De facto, estudos comparando Portugal com outros países da Europa, verificam que os trabalhadores portugueses têm pouca consciência dos seus direitos no que toca à conciliação (Guerreiro & Abrantes, 2007; Sümer, Smithson, Guerreiro & Granlund, 2008). Foi possível ainda verificar que as mulheres tendem a referir mais o uso de estruturas de apoio à infância ou a ajuda de familiares do que os homens. Ainda no que toca a diferenças de género verificou-se que, se no domínio familiar para ambos (homens e mulheres) valorizam a promoção de harmonia e bem-estar familiar, no que toca a aspectos mais práticos, as mulheres tendem a usar mais a gestão e divisão de tarefas domésticas do que os homens. Se a estes dois dados aliarmos o facto de serem as mulheres que usam mais estratégias de gestão profissional e que este tipo de estratégia diz respeito essencialmente a cedências na carreira profissional, verificamos que um esforço considerável da tarefa de conciliação parece ser assumido pelas mulheres. De facto, essas estratégias são necessárias para reduzir a sobrecarga das mulheres com o

acumular de papéis profissionais e familiares, verificada por vários estudos (Fontaine *et al.*, 2007; Perista, 2002; Poeschl, 2000). Poderá também indicar que as mulheres ainda sentem que têm maior responsabilidade na conciliação, muito devida á manutenção de estereótipos de género tradicionais na esfera familiar.

A análise das práticas de conciliação permitiu distinguir dois conjuntos principais de estratégias: um mais instrumental, como o uso de apoio institucional, uso de recursos práticos e de gestão do dia-a-dia, e outro mais relacional, associado à promoção do bem-estar, da harmonia familiar, da comunicação conjugal, bem como ao uso de características pessoais ligadas a competências de relacionamento interpessoal (como compreensão, paciência, tolerância, humor, etc.). Se o papel das estratégias instrumentais na facilitação da conciliação é evidente, o impacto das estratégias relacionais nem é tão directo nem tão circunscrito. As estratégias ligadas à promoção e troca de emoções positivas e à criação de ambientes harmoniosos podem motivar os indivíduos a desenvolver estratégias de conciliação úteis, e também ter um papel na protecção dos indivíduos face às adversidades e dificuldades de conciliação. Este segundo tipo de estratégias relacionais parece ser bastante útil para as famílias portuguesas, provavelmente porque em termos de apoios instrumentais, os apoios organizacionais e da rede pública formal são escassos e pouco adaptados às necessidades. Contudo, dada a frequência do recurso a este tipo de estratégia, seria importante explorar as razões que estão na sua origem.

6. CONCLUSÕES

Tendo em consideração a posição particular das famílias portuguesas no quadro Europeu, caracterizada por uma maioria de casais a duplo-emprego que tende a trabalhar a tempo inteiro e onde as práticas familiares se mantêm tradicionais, pareceu indispensável perceber quais as estratégias adoptadas para fazer face às necessidades de conciliação. Este estudo permitiu evidenciar de forma mais aprofundada o leque alargado de estratégias que as famílias de duplo-emprego, com filhos em idade pré-escolar, utilizam para gerir as suas múltiplas responsabilidades.

Os resultados aqui obtidos permitem tomar consciência do trabalho a desenvolver junto das organizações e comunidade para apoiar este tipo de famílias. Por um lado, os indivíduos parecem não esperar grande apoio da sua entidade empregadora, além da possibilidade de flexibilidade de horário. Por outro lado, a própria

flexibilização dos horários, não estando na maioria das vezes regulamentada e sendo muitas vezes sujeita a decisão do superior, pode suscitar efeitos perversos. Isto é, muitos trabalhadores que fazem uso de flexibilidade horária acabam por considerar isto como um favor pelo que se sentem na “obrigação” de o retribuir, trabalhando muitas vezes mais horas do que seria necessário. É, assim indispensável consciencializar os actores implicados nesta matéria para a introdução de medidas concertadas, as quais podem passar, entre outras, pela adopção de formas de apoio à família como a organização conjunta de equipamentos de apoio ou a introdução de complementos de remuneração para pessoas com filhos (Granja, 2006).

Adicionalmente, em termos individuais e familiares, Haddock & Rattenborg, (2003), referiram que cerca de 1/3 dos casos recebidos em terapia familiar envolviam questões associadas à gestão de papéis profissionais e familiares. Contudo, a maioria dos terapeutas envolvidos afirmavam não possuir formação adequada que os auxilie na abordagem do tema (Haddock & Rattenborg, 2003). Concomitantemente, vários destes profissionais possuíam algumas ideias preconcebidas sobre o estilo de vida de duplo-emprego, designadamente, visões negativas sobre o impacto do emprego feminino para as crianças, famílias e até para as próprias mulheres. Ora, os resultados do nosso estudo salientam a actualidade da problemática da gestão de múltiplos papéis e apontam diversas estratégias passíveis de serem usadas pelas famílias de duplo-emprego. Estes resultados poderão contribuir para aumentar o conhecimento dos terapeutas sobre o tema, bem como sobre as estratégias de conciliação usadas por estas famílias. Segundo os casais do nosso estudo, estas estratégias permitem alcançar um equilíbrio satisfatório, o que demonstra que este estilo de vida produz alguns benefícios e que a imagem negativa de que são alvo as famílias de duplo-emprego é enviesada.

No entanto, e apesar do contributo que se considera relevante deste trabalho, algumas limitações podem ser apontadas. Em primeiro lugar, foi estudado um grupo muito particular de famílias (famílias com elevada estabilidade familiar, em co-habitação, com filhos de determinadas idades e com formação académica relativamente elevada) que não representam a diversidade das famílias Portuguesas. Em segundo lugar, o uso de uma metodologia qualitativa, não permite efectuar generalizações destes resultados, pelo que uma combinação de metodologias poderia ser benéfica. Finalmente, neste estudo, não foi possível distinguir entre estratégias de conciliação preventivas e remediativas, isto é, estratégias ou esquemas de conciliação usados *a priori* para prevenir dificuldades ou conflitos e estratégias que surgem do confronto com estas

dificuldades. Uma abordagem que permita destringir estes tipos de estratégias, combinando metodologias qualitativas e quantitativas e com aplicação a diferentes tipos de famílias, poderá ser bastante enriquecedora para a análise desta temática.

NOTAS

¹ Este estudo insere-se num projecto de doutoramento da primeira autora a decorrer na FPCE-UP financiado pela Fundação para a Ciência e Tecnologia.

² O projecto Famwork decorreu entre 2003 e 2005 e teve como objectivo a caracterização das modalidades de conciliação de famílias de duplo-emprego com filhos em idade pré-escolar e a comparação entre os 9 países que compunham o projecto: Alemanha, Áustria, Bélgica, Finlândia, França, Holanda, Itália, Portugal e Suíça.

CONTACTO PARA CORRESPONDÊNCIA

Marisa Matias, Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto, Rua Dr. Manuel Pereira da Silva, 4200-392 Porto. marisa@fpce.up.pt

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Andrade, C. (2007). *Antecipação da conciliação dos papéis familiares e profissionais na transição para a idade adulta: estudo diferencial e intergeracional*. Dissertação de Doutoramento apresentada à Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto. Manuscrito não publicado.
- Barnett, R. & Baruch, G. (1985). Women's involvement in multiple roles and psychological distress. *Journal of Personality and Social Psychology*, 49, 135-145.
- Becker, P & Moen, P. (1999). Scaling back: Dual earner couples' work-family strategies. *Journal of Marriage and the Family*, 61, 995-1007.
- Eby, L., Casper, W., Lockwood, A., Bordeaux, C. & Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: content analysis and review of the literature (1980-2002). *Journal of Vocational Behaviour*, 66, 124-197.
- Eurostat (2008). *Key figures on Europe* (2009 edition). Luxembourg: European Commission.
- Fontaine, A., Andrade, C., Matias, M., Gato, J., & Mendonça, M. (2007). Family and work division in dual earner families in Portugal. In I. Crespi (Ed.), *Gender mainstreaming and family policy in Europe: Perspectives, research and debates*. Milan: Vita e Pensiero
- Gottfried, A., Gottfried, A. & Bathurst, K. (2002). Maternal and dual-earner employment status and parenting. In M. H. Bornstein (Ed.), *Handbook of Parenting – Biology and Ecology of Parenting*, Vol. 2, (2nd Ed.) (pp. 207-229). Lawrence Erlbaum Associates: New Jersey.
- Granja, B. (2006). *Intervir para a igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho e na Vida, Acções Positivas e Boas Práticas para a construção da Igualdade de Oportunidades no Trabalho e no Emprego*. Projecto EQUAL - Agir para a Igualdade.
- Grzywacz, J. & Marks, N. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An

- ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5 (1), 111-126.
- Guerreiro, M. & Abrantes, P. (2007). *Transições incertas: os jovens perante o trabalho e a família*. CITE: Lisboa
- Haddock, S. & Rattenborg, K. (2003). Benefits and Challenges of dual-earning: Perspectives of successful couples. *The American Journal of Family Therapy*, 31, 325 –344.
- Haddock, S., Ziemba, S., Zimmerman, T. & Current, L. (2001). Ten adaptive strategies for family and work balance: Advice form successful families. *Journal of Marital and Family Therapy*, 27 (4), 445-458.
- Hall, D. (1972). A model of coping with role conflict. The role behaviour of college educated women. *Administrative Science Quarterly*, 17 (4), 471-486.
- INE (2005), *Estatísticas do emprego*, Lisboa (Portugal).
- Kirchmeyer, C. (1993). Nonwork-to-work spillover: A more balanced view of the experiences and coping of professional women and men. *Sex Roles*, 28 (9/10), 531-552.
- Lewis, S. (1998). O sentido dos direitos a apoios para a conciliação entre trabalho e vida familiar, *Sociologia, Problemas e Práticas*, 27, 27-39.
- Moen, P. & Wethington, E. (1992). The concept of family adaptive strategies. *Annual Review of Sociology*, 18, 233-251
- Moen, P. & Yu, Y. (2000). Effective work/life strategies: Working couples, work conditions, gender, and quality of life. *Social Problems*, 47 (3), 291-326.
- Perista, H. (2002). Género e trabalho não pago: Os tempos das mulheres e os tempos dos homens. *Análise Social*, 37 (163), 447-474.
- Poeschl, G. (2000). Trabalho doméstico e poder familiar: Práticas, normas e ideais. *Análise Social*, 35 (156), 695-719.
- Scarr, S., Philips, D. & McCartney, K. (1989). Working mothers and their families. *American Psychologist*, 44 (11), 1402-1409.
- Skinner, D. & McCubbin, H. (1987). Coping in dual-employed families: Spousal differences. Comunicação apresentada no *Annual Meeting of the National Council on Family Relations*.
- Sümer, S., Smithson, J., Guerreiro, M. & Granlund, L. (2008). Becoming working mothers: Reconciling work and family at three particular workplaces in Norway, the UK and Portugal. *Community, Work and Family*, 11 (4), 365-384.
- Tobio, C. (1999). Working and mothering: Women's strategies in Spain. *European Societies*, 3 (3), 339-371.
- Torres, A. (2004). *Vida conjugal e trabalho: Uma perspectiva sociológica*. Celta Editora: Oeiras.
- Vala, J. (1986). A análise de conteúdo. In A. Santos Silva & J. Madureira Pinto (Orgs.). *Metodologia das Ciências Sociais* (pp. 101-128). Porto: Afrontamento.
- Wall, K. (2005). *Famílias em Portugal: Percursos, interações, redes sociais*. Imprensa de ciências sociais: Lisboa.