

“Juggling act”: questões relativas às relações trabalho-família no contexto actual

Cláudia Andrade

Escola Superior de Educação de Coimbra - Instituto Politécnico

Resumo

Este artigo pretende contribuir para o debate em torno dos modelos de estudo das relações trabalho-família, provenientes de vários domínios disciplinares. A revisão da literatura apresentada está organizada em duas partes. Na primeira parte faz-se alusão aos primeiros estudos efectuados sobre o tema das relações trabalho-família. Centra-se no conflito de papéis destacando as diferenças de género para este domínio. Na segunda parte apresentam-se modelos mais recentes que perspectivam a existência de equilíbrio ou de transferências positivas no exercício concomitante dos diferentes papéis de vida.

Palavras-chave

Relações trabalho-família

Abstract

Grounded on a multidisciplinary framework this paper aims to make a contribution to the debate of work-family relations. The review of the literature presented is divided into two sections. The first part address the research done in the field of work-family relations and is focused on the inter-role conflict. It also aims to examine the conflict perspective taking a gender approach. The second part aims to analyze the recent developments and theories about work-family relations, shedding a light about the positive transferences between the roles.

Key-Words

Work-family relations

Introdução

O interesse pelas relações entre o desempenho de papéis profissionais e familiares surge após a segunda Guerra Mundial, em consequência do incremento do número de mulheres que começou a aliar ao seu papel na família a um papel ao nível do mercado de trabalho (Edwards, 2001). Na origem desta realidade estão, por um lado, um aumento de oportunidades de emprego para as mulheres e, por outro lado, as crescentes exigências económicas para a manutenção da família, que se traduziram na necessidade de ambos os elementos do casal contribuírem para obter o bem-estar económico da família. Deste modo, o tipo de família em que só o elemento masculino tinha o papel de “ganha-pão” e o elemento feminino tinha um papel exclusivo de manutenção da família e do lar, deu progressivamente lugar a um modelo em que o rendimento familiar que provém do exercício de uma actividade profissional, por parte dos dois elementos do casal (Edwards, 2001). Esta nova configuração familiar levou os cientistas sociais a preocuparem-se com as possíveis consequências da competição, para as mulheres, entre o exercício de uma actividade profissional e a organização da vida familiar, sobretudo ao nível dos cuidados com o lar e mais concretamente na execução das tarefas domésticas e o cuidado com os filhos. O estudo das relações entre os papéis profissionais e familiares surge, deste modo, pela primeira vez na literatura científica, por volta dos anos 60, com os trabalhos de Rapoport. Nestes estudos, que posteriormente foram designados por “estudos sobre famílias de duplo-emprego e dupla-carreira”, a temática central prendia-se com a análise do conflito entre o trabalho e a vida pessoal em casais britânicos. Na época, o trabalho e a família eram encarados como domínios separados, existindo apenas uma ligação conceptual entre estas duas áreas de vida dos sujeitos.

Posteriormente, surge a necessidade de se considerar que estes dois domínios são interdependentes e estão sob a influência dos papéis de género, dado que estes definem a divisão de papéis, tanto na família como no trabalho. Nesta linha, em 1977, Rosabeth Kanter elabora uma revisão de estudos sobre as interacções entre o exercício dos papéis profissionais e familiares na sociedade americana, contribuindo, de forma decisiva, para a divulgação desta temática enquanto domínio de investigação. Inaugura-se, assim, uma nova vaga de estudos, que se centram na identificação das bases culturais que orientam tanto a vida familiar como os contextos de trabalho e que tipificam as relações entre estes dois contextos de vida. Surge, ainda, a preocupação com as práticas de equidade de género, tanto no trabalho como na família, temática também largamente explorada pelas correntes feministas, a partir dos anos 80. Nesta época, aparece também, pela primeira vez, o estudo do conflito entre trabalho e vida familiar.

Estes estudos, na sua globalidade, vieram dar às relações trabalho-família uma ênfase

particular enquanto objecto de estudo científico, o que não tardou a traduzir-se em intervenções sociais em áreas específicas. Para exemplificar, no domínio sócio-político, o interesse pelas relações entre trabalho e família manifestou-se, a partir dos referidos anos 80, pela publicação das leis da igualdade de oportunidades. É, contudo, de realçar que as práticas sociais nem sempre acompanharam os esforços legislativos e, em termos práticos, ainda hoje, a igualdade não está completamente garantida, nem no domínio do trabalho, nem no domínio da família. No domínio do trabalho, as investigações continuam a evidenciar desigualdades, por exemplo, ao nível do acesso a certos tipos de actividade e do progresso nos contextos de trabalho, com situações de salários desiguais e desigualdade na profissão e nas carreiras profissionais, situação em geral desfavorável para as mulheres. De um modo geral, estes estudos documentam o facto dos estereótipos de género permanecerem ao nível dos contextos profissionais. No domínio familiar, igualmente a persistência mais ou menos generalizada de modelos culturais que identificam a mulher com o seu papel na família e no lar, acaba por gerar assimetrias na participação de homens e mulheres na vida familiar e tende a sobrecarregar estas últimas, sobretudo em virtude da acumulação dos papéis profissionais e familiares, criando por vezes o chamado dilema trabalho-família (Edwards, 2001). Não restam dúvidas de que as relações entre o desempenho de papéis profissionais e familiares continuam a ser uma temática de particular interesse na actualidade.

O conflito entre os papéis profissionais e familiares

Uma das perspectivas mais referenciadas na literatura, pelo seu carácter precursor no estudo das relações entre papéis familiares e profissionais, é a análise do conflito de papéis. De facto, a maioria das famílias tem os dois elementos do casal a trabalhar fora do lar, o que por um lado permite que a família usufrua de um conjunto de benefícios, por outro faz com que a gestão das obrigações familiares e profissionais não esteja isenta de conflito (Frone, Russel & Cooper, 1992; Frone, Yardley & Markley, 1997a; Frone, Russel & Cooper, 1997b; Frone, 2000a; Frone, 200b; Greenhaus & Beutell, 1985; O'Neil, Greenberger, & Marks, 1994).

Esta perspectiva considera que o exercício dos papéis de vida, como os papéis profissionais e familiares, está interligado. Assim, os aspectos negativos, associados ao desempenho de um dos papéis de vida do sujeito, não podem deixar de ter um impacto no exercício dos outros papéis, através de um efeito de "contaminação negativa" (*Negative Spillover Effects*). É o que sucede quando o desempenho de um dos papéis dificulta o desempenho do outro o que suscita um conflito entre eles (Greenhaus & Beutell, 1985). Os estudos sobre este conflito têm-se centrado, tanto na transmissão de atitudes, ou "estados de humor negativos", de um domínio para o outro (Parry, 1987; Grzywacz,

Almeida & McDonald, 2002), como nos efeitos da competição na utilização dos recursos, como, por exemplo, o tempo disponível para o exercício concomitante dos vários papéis de vida (Carlson, 1999; Carlson & Kacmar, 2000; Frone, Russel & Cooper, 1992; Frone, Yardley & Markley, 1997a; Frone, Russel & Cooper, 1997b; Frone, 2000a; Frone, 2000b; Greenhaus & Beutell, 1985; O'Neil, Greenberger, & Marks, 1994). De entre as várias análises que têm vindo a ser efectuadas sobre esta temática, destaca-se o modelo de Edwards e Rothbard (2000), que descreve a existência de três tipologias de conflito: o conflito baseado no tempo, que surge quando os sujeitos não dispõem do tempo que consideram suficiente para o cumprimento satisfatório das obrigações associadas a cada um dos papéis de vida; o conflito baseado na pressão associada ao exercício concomitante de papéis, que ocorre quando a insatisfação no exercício de um papel dificulta a resposta às exigências do outro papel. Por último, o conflito comportamental, que surge quando os comportamentos aprendidos e mesmo reforçados no exercício de um dos papéis não são válidos para o desempenho de outros papéis, sendo mesmo disfuncionais, pois o indivíduo tem dificuldades em adaptar-se às novas exigências do outro papel. No primeiro tipo de conflito, baseado no tempo destaca-se, entre outros, o estudo de O'Neil, Greenberger e Marks (1994) que concluiu que, quando o indivíduo dedica muito tempo ao exercício de um dos papéis, seja profissional, familiar ou outro (por exemplo, um papel de carácter social ou político), surgem sentimentos de esgotamento ou sobrecarga, que vão influenciar o desempenho dos outros papéis de vida. Este sentimento de sobrecarga, associado ao desempenho de um dos papéis, é apontado como um dos principais factores responsáveis pelo desencadear do conflito de papéis (Greenhaus & Beutell, 1985; O'Neil, Greenberger, & Marks, 1994) e pode fazer-se sentir tanto no exercício do papel profissional, como no exercício do papel familiar, o que desencadeará um conflito, que se direcciona do trabalho para a família ou da família para o trabalho. Contudo, e independentemente da origem do conflito se situar no trabalho ou na família, os estudos indicam que o conflito de papéis é sentido de forma mais notória quando se exerce uma actividade profissional a tempo inteiro (Almeida, Wethington & Chandler, 1999; Crouter, Bumpus, Maguire, & McHale, 1999).

Frone (2000a) acrescenta que tanto as exigências de cada um dos papéis (por exemplo, em termos de tempo disponível para exercer o papel e tempo desejado pelo sujeito para o envolvimento psicológico com o papel), como as características do próprio sujeito (por exemplo, níveis elevados de neuroticismo e depressão) são variáveis que contribuem para o aumento da conflitualidade entre papéis. Em qualquer dos casos o conflito entre papéis profissionais e familiares apresenta consequências ao nível do bem-estar individual, familiar e profissional (Almeida, Wethington & Chandler, 1999; Carlson & Frone, 2003; Crouter, *et al.*, 1999; Frone, 2000b).

Além disso, quanto à direcção das consequências do conflito de papéis, torna-se

importante distinguir dois tipos. Quando este ocorre ao nível do trabalho e se repercute na vida familiar, os autores identificam tanto consequências ao nível do indivíduo (onde se destacam o desenvolvimento de depressão, baixa auto-estima, fraca saúde física e aumento de consumo de substância aditivas) (Frone, 2003a), como ao nível da dinâmica familiar (insatisfação geral com a família e com a relação conjugal, fraca participação nas actividades familiares, ausência em momentos importantes da vida familiar e dificuldades de interacção com os filhos) (Crouter *et al.*, 1999; Frone, 2003a). Quando o conflito se manifesta da família para o trabalho, destacam-se consequências como baixo desempenho profissional, insatisfação profissional, elevado absentismo e mudanças frequentes de actividade profissional, bem como problemas de saúde física e mental (Carlson & Kacmar, 2000; Carlson & Frone, 2003; Frone, 2000a). Estas consequências são cumulativas quando o conflito é bidireccional, ou seja, trabalho-família e família-trabalho, ou quando o sujeito apresenta determinadas características de personalidade, como, por exemplo, introversão, elevado neuroticismo e baixa auto-estima (Carlson & Frone, 2003; Frone, 2000a).

A crescente atenção que a literatura tem dedicado ao estudo das relações, muitas vezes conflituosas, entre o trabalho e a família, assim como o destaque que a comunicação social dá à temática, são testemunho das responsabilidades crescentes e muitas vezes competitivas entre o trabalho e a família, bem como o facto do equilíbrio de papéis se constituir como um dos maiores desafios na vida das famílias de duplo-emprego e de dupla-carreira. Apesar das alterações sociais e das diversas modificações ao nível do trabalho e da vida familiar, o conflito entre papéis familiares e profissionais parece manter-se como uma temática de grande actualidade (Andrade & Fontaine, 2007; Edwards & Rothbard, 2000, Grzywacz, Almeida & McDonald, 2002; Frone, 2000b; Milkie & Peltola, 1999; Voydanoff, 1999).

Contudo, e como sugeriram os estudos anteriores, as exigências dos papéis profissionais e familiares, sobretudo destes últimos, podem ser diferentes para homens e mulheres. Assim, cruzamo-nos com um dos aspectos que poderá diferenciar este processo: o impacto do género no conflito entre papéis profissionais e familiares.

Diferenças de género no conflito entre papéis profissionais e a divisão do trabalho familiar

Apesar das alterações que os papéis de género têm sofrido por força das alterações sociais, o género é ainda visto como uma base legítima e ideologicamente aceitável para a distribuição dos direitos, poder e responsabilidades no exercício dos papéis profissionais e familiares (Bielby & Bielby, 1989; Fontaine, Andrade, Matias, Gato & Mendonça, 2007a; Hoffman & Pasley, 1984; Hughes & Galinsky, 1994; Major, 1993; Poeschl, 2000). Tal

como foi evidenciado anteriormente, o género, desde sempre, diferenciou o exercício dos papéis profissionais e familiares por parte de homens e mulheres. No entanto, nos contextos de trabalho actuais, a mulher não só tende a exercer actividades em quase todos os sectores, como os horários de trabalho e as exigências inerentes ao mesmo são, na maioria dos casos, idênticas para homens e mulheres (Cabral-Cardoso, 2003; Ferreira, 1993; Inglez, 1997). Pode, assim, falar-se, na maioria dos casos, de igualdade em termos de exigências de disponibilidade para o papel profissional. Já que a participação das mulheres no mercado de trabalho constituiu uma grande mudança para os papéis de género neste domínio, seria esperado que esta transição afectasse a organização da vida familiar, mais concretamente a realização das tarefas domésticas (Arrighi & Maune, 2000; Baxter, 2000; Stier & Lewin-Epstein, 2000). Porém, a literatura aponta para duas evidências contraditórias neste campo: por um lado, as atitudes relativas aos papéis de género mudaram no sentido de uma ideologia de género mais igualitária mas, por outro lado, a divisão das tarefas e responsabilidades domésticas não se modificou na mesma extensão. É assim que a divisão assimétrica, no que se refere às responsabilidades familiares, tem sido alvo de análise, na medida em que parece suscitar sentimentos de sobrecarga e tornar conseqüentemente, o conflito de papéis, mais notórios nas mulheres do que nos homens. Tal facto foi documentado por vários autores, que identificaram nelas, mais do que nos homens, sintomas de mal-estar físico e psicológico, tais como níveis elevados de depressão e ansiedade associados ao conflito de papéis (Parry, 1987), e ainda níveis mais elevados de sobrecarga e conflito de papéis do que aqueles (Grzywacz, Almeida & McDonald, 2002).

Nesta linha, destaca-se um conjunto de estudos acerca dos sentimentos de sobrecarga das mulheres, quando acumulam o papel parental com o papel profissional (Almeida, Wethington & Chandler, 1999), assim como estudos que dão conta de uma relação negativa entre a necessidade de investimento no trabalho e o envolvimento no papel parental, por parte das mulheres (Greenberger & Goldberg, 1989). Outros estudos centram-se assim na importância de variáveis de natureza social, que contribuem para a diminuição do conflito trabalho-família nas mulheres, como por exemplo, a existência de redes e de estruturas sociais de apoio à família (Chen & Kaplan, 2001).

Quanto ao exercício do papel parental por parte dos homens, não há estudos que realçam a existência de conflitos entre o exercício do papel parental e do papel profissional. Contudo, o estudo de Coltrane (2000) revelou que o envolvimento dos homens no papel parental, apesar de promover activamente sentimentos de bem-estar subjectivo se traduz num certo desinvestimento ao nível do seu papel profissional.

O equilíbrio entre papéis profissionais e familiares

Mesmo existindo uma quantidade apreciável de estudos centrados sobre o conflito de papéis e suas consequências, a análise das relações entre papéis profissionais e familiares não se esgota nesta perspectiva. A "Teoria da Valorização do Papel" (*Theory of Role Enhancement*) constitui-se como um dos primeiros quadros teórico, que parte do pressuposto de que a actividade profissional pode influenciar positivamente a família, e vice-versa (Sieber, 1974). A tese fundamental do autor baseia-se no princípio segundo o qual o desempenho simultâneo de vários papéis, ou a acumulação de papéis, facilita o acesso a recursos, que podem ser úteis para o desempenho de outros papéis (por exemplo, os recursos económicos provenientes do exercício de uma actividade profissional podem ser utilizados na melhoria das condições de vida familiar). Assim, os recursos obtidos, bem como, as competências individuais desenvolvidas no exercício concomitante de vários papéis, podem desencadear resultados positivos, tanto no domínio familiar, como no domínio profissional. Alguns estudos demonstraram a influência positiva do exercício de uma actividade profissional remunerada, no exercício mais satisfatório do papel parental (Hughes & Galinsky, 1994).

Outros estudos comprovaram que os sentimentos de bem-estar físico e psicológico, decorrentes do exercício do papel profissional, têm repercussões positivas na vivência do papel familiar (Barnett & Hyde, 2001). Parece, portanto, que a possibilidade de investir em vários papéis de vida pode ser vista como um estímulo e um desafio, que potencia o desenvolvimento do indivíduo e do casal.

Assim, o conceito de "Equilíbrio de Papéis" (*Role Balance*) de Marks e McDermid (1996) realça que, apesar do mesmo indivíduo poder estar intensamente envolvido num ou noutro papel, consoante as circunstâncias, o "equilíbrio dos papéis" apresenta-se como uma orientação geral, ou corresponde a uma certa predisposição para integrar os múltiplos papéis de vida. Esse equilíbrio organiza-se, deste modo, em torno de comportamentos que actuam transversalmente em todos os papéis de vida e que permitem alcançar um equilíbrio satisfatório, ao nível da concretização de cada um deles (Marks & McDermid, 1996). De acordo com esta perspectiva, o indivíduo faz ajustamentos constantes, transferindo aspectos positivos de um papel para outro, tanto na profissão como na família, de modo a que o resultado final traduza um sentimento de equilíbrio. Contudo, é de realçar que este equilíbrio é dinâmico e sustentado pelas experiências e aprendizagens que são transferidas do trabalho para a família, e vice-versa (Marks & MacDermid, 1996).

Se o género representa, como foi visto anteriormente, um factor de diferenciação na análise do conflito entre papéis profissionais e familiares na análise do conceito de equilíbrio de papéis que está associado ao sentimento de harmonia no seu desempenho,

retomamos as questões associadas à distribuição do trabalho pago e do trabalho não pago na família.

Apesar dos estudos não serem abundantes, destacam-se algumas que comparam as percepções de homens e de mulheres sobre o equilíbrio de papéis e que identificam os factores que estão associados ao seu sucesso para uns e para outros (Milkie & Peltola, 1999; Marks, Huston, Johnson & McDermid, 2001). Por um lado, o facto das responsabilidades familiares das mulheres tenderem a ser maiores, às quais acrescem as suas responsabilidades profissionais, leva-as a apresentarem percepções de equilíbrio de papéis inferiores às dos homens (Milkie & Peltola, 1999). Algumas mulheres afirmam que o trabalho e a família surgem frequentemente como domínios competitivos, os quais, exercendo pressões constantes, as levam a ter dificuldade em sentir o equilíbrio de papéis (Milkie & Peltola, 1999).

Apesar de este tema ter sido analisado desde os anos 80, parece que ainda hoje se torna relevante encontrar respostas concretas sobre o modo de conciliar a parentalidade com a actividade profissional remunerada, ou de obter reconhecimento pelo trabalho que a parentalidade implica de modo a fomentar e melhorar o empenho dos homens na sua tarefa parental (Andrade, 2006; Voydanoff, 1999).

Modelo da facilitação entre papéis profissionais e familiares

Apesar dos efeitos promissores do equilíbrio dos papéis para o bem-estar individual e familiar, surgiu uma nova linha de estudos que investiram na identificação dos mecanismos de transferência positiva entre papéis (por exemplo, comportamentos, atitudes ou mesmo valores). De facto, cada vez mais autores defendem a possível existência de efeitos e experiências positivas, que ocorrem ao nível de um dos papéis de vida e que se transferem para outro (*Positive Spillover Effects*) (Edwards & Rothbard, 2000). Greenberg e Goldberg (1989) referem que, em geral, as condições de trabalho afectam directamente o exercício do papel parental, sobretudo ao nível do humor, e podem contribuir directamente o desenvolvimento de competências parentais. Outros estudos documentam a importância das experiências e sentimentos de apoio familiar, mais concretamente do cônjuge, para se lidar melhor com as exigências do papel profissional (Grzywacz & Marks, 2003).

O modelo de Edwards e Rothbard (2000) salienta que as interacções entre os papéis são contínuas, logo, os aspectos positivos do desempenho de um papel, traduzidos em atitudes e comportamentos, podem influenciar positivamente o desempenho de outros papéis. Baseando-se neste modelo, Klute, Crouter, Sayer e McHale (2002) efectuaram um estudo, junto de 167 famílias de duplo emprego, onde analisaram a influência das

experiências de trabalho e das atitudes acerca dos papéis familiares. Os resultados confirmam que, tanto os homens como as mulheres que assumiam valores elevados de autonomia no exercício da sua profissão apresentam atitudes menos tradicionais relativamente aos papéis na família, independentemente do nível educacional ou do número de horas de trabalho.

Estes indicadores contribuíram para sustentar a hipótese de que as experiências de trabalho podem socializar os indivíduos através da modelação dos seus valores, os quais estão ligados a um tipo de relacionamento e de prática mais igualitária na vida do casal, verificando-se, por conseguinte, uma interferência positiva entre papéis.

Ainda na tentativa de clarificar as relações positivas estabelecidas no exercício dos papéis profissionais e familiares, surge o modelo da facilitação trabalho-família concebido por Grzywacz e Bass (2003). Trata-se, também, de um fenómeno bidireccional, em que o envolvimento de cada indivíduo num papel pode facilitar o envolvimento no outro papel. Deste modo, a combinação das características individuais e das características do contexto, que tipificam cada papel, vai gerar uma estrutura causal através da qual pode emergir o processo de facilitação entre trabalho e família. Este consiste, essencialmente, na transferência de aspectos positivos de um papel para outro papel. Este modelo assume, assim, a existência de dois pressupostos relativos à influência de um papel sobre o outro: primeiro, a própria conceptualização do modelo defende que o trabalho e a família são domínios interligados e que se beneficiam mutuamente. Segundo, deve ser concebido de forma independente, relativamente ao conflito trabalho-família. Para clarificar este último pressuposto, Grzywacz e Bass (2003) indicam que, do mesmo modo que saúde é mais do que a ausência de doença, também a facilitação entre trabalho-família é mais do que ausência de conflito. Para o autor, trata-se de um processo mais complexo, que não se esgota em conceitos como compensação, ajustamento ou estabelecimento de fronteiras flexíveis. É um processo adaptativo, de ajustamentos dinâmicos do indivíduo enquanto parte de um sistema geral onde se integram os papéis profissionais e familiares.

Um dos principais interesses deste modelo, relativamente aos anteriormente apresentados, prende-se com o facto de ser uma tentativa para encontrar uma conjugação entre o conflito e a conciliação de papéis. Pretende, assim, encontrar uma combinação optimizada, que constitui um estímulo ao nível do desempenho individual, profissional e familiar.

Reflexões finais

O interesse pelas relações entre o exercício concomitante de papéis profissionais e familiares surgiu por volta dos anos 60. Para tal contribuíram, entre outros, as alterações do contexto laboral, nomeadamente a integração progressiva das mulheres no mercado de trabalho a tempo inteiro e o, conseqüente, aumento do número de famílias de duplo-rendimento. Este novo modelo familiar levou os cientistas sociais, numa primeira fase, a preocuparem-se com as possíveis conseqüências negativas da competição, para as mulheres, entre o exercício de uma actividade profissional e a organização da vida familiar, ao nível da execução das tarefas domésticas e do cuidado com os filhos. Assim, os primeiros estudos sobre a temática salientam as repercussões negativas do conflito entre papéis familiares e profissionais, com especial incidência para o conflito de papéis sentido pelas mulheres. Estes estudos apontaram para a necessidade de se considerar que os domínios profissionais e familiares são interdependentes e estão sob a influência dos papéis de género, dado que estes definem a divisão de papéis, tanto na família como no trabalho. Contudo, as dinâmicas sociais apontam cada vez mais para o facto, das famílias em que ambos os elementos do casal exercem uma profissional remunerada a tempo inteiro. Nesta linha, surge uma nova vaga de estudos que se centra na identificação das influências culturais que orientam tanto a vida familiar como os contextos de trabalho e que tipificam as relações entre estes dois contextos de vida. De um modo geral, estes estudos confirmam a influência dos estereótipos de género tanto ao nível dos contextos profissionais, como no domínio familiar. A persistência, mais ou menos generalizada, de modelos culturais que identificam a mulher com o seu papel na família e no lar acabam por gerar assimetrias na participação de homens e mulheres na vida familiar e tendem a sobrecarregar estas últimas, sobretudo em virtude da acumulação dos papéis profissionais e familiares.

Mais recentemente foi inaugurada uma nova linha de estudos que versa a análise das relações entre os papéis familiares e profissionais, identificando a existência de processos de interferência positiva entre papéis, dos quais se destacam os processos de facilitação. Estes estudos assumem que o exercício de um dos papéis pode beneficiar o exercício de outro papel de vida, por meio da aquisição de competências específicas que podem ser transferidas de um domínio para outro.

Em conclusão, o estudo dos processos que ligam a vida profissional e familiar sofreram alterações ao longo do tempo. O desafio é, actualmente, colocado ao nível dos processos pelos quais estas esferas estão ligadas e os efeitos que cada um dos sistemas pode ter no outro e no indivíduo. Deste modo, a análise das relações trabalho-família nos contextos actuais pode trazer benefícios importantes não apenas para a compreensão da vida das famílias e mas, também, para o desenvolvimento de políticas sociais e organizacionais

mais adaptadas e ajustadas às novas configurações familiares e laborais.

Bibliografia

- Almeida, D., Wethington, E. & Chandler, A. (1999). Daily transmission of tensions between marital dyads and parent-child dyads. *Journal of Marriage and the Family*, 61, 49-61.
- Andrade, C. (2006). *Antecipação da conciliação dos papéis familiares e profissionais na transição para a idade adulta: estudo diferencial e intergeracional*. Tese de Doutorado apresentada à Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto.
- Andrade, C. & Fontaine, A. M. (2007). Rôles familiaux et professionnels: attitudes et stratégies de conciliation. Ce qui se transmet. *Revue Internationale d'Education Familiale*, 22, 67-85.
- Arrighi, B. & Maume, D. (2000). Workplace subordination and men's avoidance of housework. *Journal of Family Issues*, 21, 464-487.
- Barnett, R. & Hyde, J. (2001). Women, men, work, and family: an expansionist theory. *American Psychologist*, 56, 781-796.
- Bielby, W. & Bielby, D. (1989). Family ties: balancing commitments to work and family in dual earner households. *American Sociological Review*, 54, 776-789
- Cabral-Cardoso, C. (2003). *A igualdade de oportunidades entre homens e mulheres em contexto empresarial*. Braga: Escola de Gestão da Universidade do Minho.
- Campbell-Clark, S. (2000). Work/family border theory: a new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53, 747-770.
- Carlson, D. (1999). Personality and role variables as predictors of tree forms of work-family conflict. *Journal of Vocational Behaviour*, 55, 236-253.
- Carlson, D., & Kacmar, M. (2000). Work-family conflict in the organization: do life roles values make a difference? *Journal of Management*, 26, 1031-1054.
- Carlson, D. & Frone, M. (2003). Relation of behavioral and psychological involvement to a new four-factor conceptualization of work-family interference. *Journal of Business & Psychology*, 17, 515-535.
- Chen, Z. & Kaplan, H. (2001). Intergenerational transmission of constructive parenting. *Journal of Marriage & Family*, 63, 17-31
- Coltrane, S. (2000). Research on household labor: modeling and measuring the social embeddedness of routine family work. *Journal of Marriage and Family*, 62, 1208-1233.

- Crouter, A., Bumpus, M., Maguire, M. & McHale, S. (1999). Linking parents' work pressure and adolescents' well-being: insights into dynamics in dual-earner families. *Developmental Psychology, 35*, 1453-1461
- Edwards, J. & Rothbard, N. (2000). Mechanisms linking work and family: clarifying the relationship between work and family constructs. *The Academy of Management Review, 25*, 178-199.
- Edwards, J. (2001), Uncertainty and the rise of work-family dilemma. *Journal of Marriage and Family, 63*, 183-196.
- Frone, M., Russell, M. & Cooper, L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of work-family interface. *Journal of Applied Psychology, 77*, 65-78.
- Frone, M., Yardley, J. & Markel, K. (1997a). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior, 50*, 145-167.
- Frone, M., Russel, M. & Cooper, L. (1997b). Relation of work-family conflict to health outcomes: a four-year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational & Organizational Psychology, 70*, 325-335.
- Frone, M. (2000a). Interpersonal conflict at work and psychological outcomes: testing a model among young workers. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*, 246-255.
- Frone, M. (2000b). Work-family conflict and employee psychiatric disorders: the national comorbidity survey. *Journal of Applied Psychology, 85*, 888-895.
- Greenberger, E. & Goldberg, W. (1989). Work, parenting, and the socialization of children, *Developmental Psychology, 25*, 23-35.
- Greenhaus, J. H. & Beutell, N.J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review, 10*, 76-88.
- Grzywacz, J., Almeida, D. & McDonald, D. (2002). Work-family spillover and daily reports of work and family stress in the adult labor force. *Family Relations, 47*, 255-266.
- Grzywacz, J. & Bass, B. (2003). Work, family, and mental health: testing different models of work-family fit. *Journal of Marriage & Family, 65*, 248-261.
- Gupta, S. (1999). The effects of transitions in marital status on men's performance of housework. *Journal of Marriage and Family, 61*, 700-711.
- Helms-Erikson, H. (2001). Marital quality ten years after the transition to parenthood: implications of the timing of parenthood and the division of housework. *Journal of Marriage and Family, 63*, 1099-1110.
- Klute, M. M., Crouter, A. & Sayer, A. (2002). Occupational self-direction, values, and egalitarian relationships: a study of dual-earner couples. *Journal of Marriage and*
-

Family, 64, 139-151.

- Kulik, L. & Rayyan, F. (2003). Wage-earning patterns, perceived division of domestic labor, and social support: a comparative analysis of educated Jewish and Arab-Muslim Israelis. *Sex Roles, 48, 53-66.*
- Hughes, D. & Galinsky, E. (1994). Work experiences and marital interactions: elaborating the complexity of work. *Journal of Organizational Behavior, 15, 423-438.*
- O'Neil, G. & Marks, M. (1994). Patterns of commitment to work and parenting: implications for role strain – comment/reply. *Journal of Marriage and Family, 56, 101-110.*
- Parry, G. (1987). Sex-role beliefs, work attitudes and mental health in employed and non-employed mothers. *British Journal of Social Psychology, 26, 47-58.*
- Major, B. (1993). Gender, entitlement and the distribution of family labor. *Journal of Social Issues, 49, 141-159.*
- Marks, S. & MacDermid, S. (1996). Multiple roles and the self: a theory of role balance. *Journal of Marriage and Family, 58, 417-430.*
- Marks, S, Huston, T, Johnson, E. & MacDermid, S. (2001). Role balance among white married couples. *Journal of Marriage and Family, 63, 1083-1098.*
- Milkie, M. & Peltola, P. (1999). Playing all the roles: gender and the work-family balancing act. *Journal of Marriage and Family, 61, 476-490.*
- Mintz, R. & Mahalik, J. (1996). Gender role orientation and conflict as predictors of family roles for men. *Sex Roles, 34, 805-822.*
- Risman, B. & Johnson-Sumerford (1998). Doing it fairly: a study of post-gender marriages. *Journal of Marriage & Family, 60, 23-40.*
- Rogers, S. & May, D. (2003). Spillover between marital quality and job satisfaction: long-term patterns and gender differences. *Journal of Marriage & Family, 65, 482-495.*
- Sieber, J. (1974). Effects of decision importance on ability to generate warranted subjective uncertainty. *Journal of Personality and Social Psychology, 30, 688-694.*
- Stier, H. & Lewin-Epstein, N. (2000). Woman's part-time employment and gender inequality in the family. *Journal of Family Issues, 21, 390-410.*
- Wilkie, J. (1993). Changes in U.S. attitudes toward the family provider role, 1972-1989. *Gender and Society, 7, 261-279.*
- Voydanoff, P. (1999). Work and family issues: policies, programs and approaches. *Family Relations, 48, 215-217.*

Correspondência

Cláudia Andrade

Escola Superior de Educação de Coimbra

Pr. Heróis do Ultramar

3030-329 Coimbra

mcandrade@esec.pt