

Conciliação de papéis e parentalidade: efeitos de género e estatuto parental

Marisa Matias, Andreia Silva e Anne Marie Fontaine

Universidade do Porto

Resumo

A participação feminina no mercado de trabalho e as dificuldades em compatibilizar trabalho e família são considerados como alguns dos principais factores responsáveis pelo decréscimo da natalidade em Portugal (Cunha, 2005). Este estudo, realizado junto de 404 participantes (58% do sexo feminino), procura analisar diferenças de género e estatuto parental na forma como as famílias de duplo-emprego conciliam os seus múltiplos papéis e no modo como se posicionam face à decisão de ter um (outro) filho. Verificou-se que a existência de filhos constitui a variável com maior valor preditivo da decisão de ter um outro filho, sendo também relevante para a escolha de modos de conciliação. Apesar de não se detectarem efeitos principais da variável género, verifica-se que os homens sem filhos usam mais características pessoais como estratégias de conciliação e que os homens com filhos reportam mais cedências profissionais das suas companheiras. Coloca-se em evidência que uma análise que considere a influência do género e estatuto parental simultaneamente torna-se mais completa na explicação dos mecanismos associados à gestão de papéis, apontando para a necessidade de implementar medidas de apoio à conciliação e à natalidade dirigidas em particular a mulheres e a famílias com filhos.

Palavras-chave

Conciliação de papéis, Motivação para a parentalidade, Género, Estatuto parental

Abstract

Female labour market participation and difficulties in managing work and family responsibilities have been known to contribute to fertility decrease in Portugal (Cunha, 2005). This work intends to analyse gender and parental status differences on work-family reconciliation strategies and on motives for and against having a child in a sample of 404 individuals belonging to dual-earner families (58% female). Being already parent has been found to be the main determinant to the decision to have a child. This factor was also found to be relevant in the engagement of work-family reconciliation strategies. Though there were no main gender effects, men without children use more their individual characteristics to conciliate work and family and men who are already parents perceive their female partners has having to compromise more on their work investments. An integrated analysis including gender and parental status simultaneously allows for a richer understanding of the mechanisms underlying work-family decisions.

Results point to the need of implementing work-family balance and fertility policies specially designed for women and families with children.

Keywords

Work-family, Reconciliation strategies, Motives for and against having a child, Gender, Parenting status

Conciliação de papéis e parentalidade: efeitos de género e estatuto parental

Nas últimas décadas, a nossa sociedade tem sido palco de inúmeras transformações sociais, económicas e culturais. Uma das maiores transformações com impacto na temática da conciliação do domínio profissional e familiar relaciona-se com a elevada presença de mulheres no mercado de trabalho. Em Portugal, 46,9% da população empregada são mulheres¹ com uma ocupação maioritariamente a tempo inteiro (84,5%)² (INE, 2010). O percurso profissional destas mulheres é também caracterizado por ser contínuo e com poucas interrupções mesmo na presença de filhos (70,1% de mulheres com um filho estão empregadas, 67,7% das mulheres com dois filhos estão empregadas; Eurostat 2010).

A forte presença feminina no mercado de trabalho implicou mudanças ao nível do funcionamento, da organização e da estrutura familiar, levantando simultaneamente um conjunto de questões relacionadas com a gestão dos tempos entre responsabilidades profissionais, domésticas e familiares (Perista, 2002). Se no passado, o homem era a figura central pelo sustento monetário da família, actualmente, verificamos que tanto os homens como as mulheres desempenham um papel profissional activo, pelo que se poderia esperar um maior equilíbrio nas decisões familiares e responsabilidades domésticas. Apesar das famílias de duplo emprego serem o modelo mais frequente no contexto português (Wall, 2005), é possível constatar que, na esfera familiar, a participação e divisão de responsabilidades entre os sexos ainda não é equilibrada. As mulheres tendem a realizar mais trabalho doméstico e de cuidado aos filhos do que os homens numa situação similar (Fontaine, Andrade, Matias, Gato & Mendonça, 2007; Perista, 2002), continuando a existir uma maior acumulação de tarefas e consequente sobrecarga das mulheres, que cumprem assim uma “dupla jornada de trabalho” (Fontaine et al. 2007). Para além da evidente discrepância de género nos tempos de trabalho não pago, coexistem na sociedade portuguesa atitudes de género contraditórias. Por um lado, uma participação equilibrada entre homens e mulheres no mercado de trabalho é valorizada, mas por outro, na esfera familiar defende-se ainda uma visão mais tradicional do papel de género em que cabe à mulher a principal responsabilidade no desempenho de tarefas da esfera privada ou familiar, nomeadamente na prestação de cuidados aos filhos e exercício de trabalho doméstico (Aboim, 2010). Assume-se que estas estão mais

bem preparadas para o desempenho destas tarefas. Contudo, é também presente uma *assumpção* de que os homens deveriam participar mais neste cuidado aos filhos (Wall, 2007). Esta ambivalência nas representações associadas aos papéis de género reflecte-se na divisão efectiva e desigual das tarefas. Este contexto torna mais difícil a conciliação dos papéis familiares e profissionais para as famílias de duplo-emprego, em particular por parte das mulheres. De facto, estudos realizados quer em Portugal quer noutros contextos culturais, verificam que para ajustar a vida profissional, pessoal e familiar, as famílias necessitam adoptar diversas estratégias de conciliação, nomeadamente ceder ou desinvestir profissionalmente (Andrade, 2010; Eby, Casper, Lockwood, Bourdeaux & Brinley, 2005; Haddock, Ziemba, Zimmerman & Current, 2001; Matias, Fontaine, Simão, Mendonça & Oliveira, 2010).

A participação feminina no mercado de trabalho e as dificuldades em compatibilizar trabalho e família são vistas como alguns dos principais factores responsáveis pelo decréscimo da natalidade (Cunha, 2005; O'Laughlin & Anderson, 2001). Efectivamente, nos últimos anos, o adiamento da parentalidade, a limitação e até a renúncia a ter filhos são tendências demográficas da sociedade portuguesa (INE, 2008). Entre 1980 e 2009, a idade média da mulher no nascimento do primeiro filho aumentou de 23,6 para 28,6 anos de idade e o índice de fecundidade diminuiu de 2,25 para 1,32 no mesmo período (INE, 2010). Também a percentagem de casais sem filhos aumentou de 20,1% em 1992 para 23% em 2010 enquanto a percentagem de casal com filhos diminuiu de 45,5% para 39,6% (INE, 2010). Ora, sabe-se que uma divisão de tarefas desequilibrada e uma maior participação no mercado de trabalho reduz a intenção de ter um filho (Cavalli & Rosina, 2011; Vitali, Billari, Prskawetz & Testa, 2009). Deste modo, é importante clarificar, em casais de duplo-emprego, a forma como estes gerem os seus múltiplos papéis, bem como quais as suas motivações para ter ou não ter (mais) um filho.

Conciliação de papéis

No âmbito da literatura sobre o modo como os casais de duplo-emprego gerem papéis familiares e profissionais, podemos encontrar resultados bastante divergentes (para uma revisão ver Matias & Fontaine, 2011). Questões metodológicas, culturais, bem como o facto da relação entre o domínio profissional e familiar ser bastante dinâmica e sensível às condições do meio envolvente poderão estar na base dessas divergências. No contexto português podemos salientar dois estudos. O primeiro focalizou-se numa perspectiva antecipatória, junto de jovens adultos, e identificou dois tipos principais de estratégias de conciliação: estratégias de concessão pessoal, familiar e profissional e estratégias de negociação entre o casal e partilha de tarefas (Andrade, 2010). O segundo, junto de uma amostra de casais de duplo-emprego, identificou cinco tipos de estratégias de conciliação

principais: apoio emocional mútuo, atitude positiva face aos múltiplos papéis e à situação de duplo-emprego da família, uso de características individuais, cedências profissionais e uso de apoio institucional (Matias & Fontaine, 2011). Considerando o papel do género na temática da gestão de papéis profissionais e familiares, espera-se que homens e mulheres façam uso de diferentes estratégias para lidar com as exigências colocadas pela conciliação. Contudo, os estudos de género sobre esta temática apresentam resultados pouco consistentes. De acordo com a sobrecarga resultante da acumulação de vários papéis a que as mulheres estão mais sujeitas, podia esperar-se que estas sintam maior conflito e portanto procurem fazer uso de mais estratégias para a sua gestão. Alguns autores demonstram que, de facto, as mulheres experimentam mais stress e tensão pela participação em múltiplos domínios mas que utilizam estratégias de *coping* menos eficazes que os homens (Marshall & Barnett, 1993; Hill, 2005). Por outro lado, há evidências que as mulheres são mais capazes de gerir as transferências negativas (Kirchmeyer, 1993). O enquadramento destes estudos centra-se numa perspectiva negativa e de conflito que defende que os recursos individuais (como o tempo, a atenção e a energia) são limitados, pelo que o indivíduo ao confrontar-se com várias exigências (profissionais e familiares) experimentaria, inevitavelmente, conflito (Greenhaus e Beutell, 1985). Contudo, apesar das dificuldades inerentes à gestão de múltiplos papéis, muitas famílias de duplo-emprego retiram benefícios deste estilo de vida (Haddock et al., 2001; Marshall & Barnett, 1993; Torres, 2004). De facto, a maioria de homens e mulheres perceciona mais benefícios do que custos pela sua participação simultânea em papéis profissionais e familiares (Barnett & Rivers, 1996 citado por Haddock & Ratenborg, 2003; Torres, 2004). Estamos assim perante uma abordagem da promoção dos papéis, isto é através da participação em vários domínios os indivíduos recolhem recompensas e desenvolvem competências que contribuem para a gestão das diversas responsabilidades (Grzywacz & Marks, 2000). Assim, num estudo qualitativo em Portugal com famílias de duplo-emprego com filhos em idade pré-escolar verificou-se que, de modo geral, as mulheres tendem a usar um maior número de estratégias de conciliação do que os homens e referem usar mais estratégias relativas a divisão de tarefas em casa, maior uso de estruturas de apoio à infância ou a ajuda de familiares e mais cedências na carreira profissional do que os homens (Matias, Fontaine, Simão, Mendonça & Oliveira, 2010). Parece assim que a tarefa de conciliação é mais assumida pelas mulheres.

O estatuto parental dos indivíduos poderá ser também um factor importante na escolha de determinadas estratégias de conciliação. O nascimento do primeiro filho corresponde ao início de uma nova etapa, que exige reorganização e implica transformações e adaptações significativas passando por uma definição e redefinição de papéis parentais (Relvas, 2000). Um filho implica mudanças nas rotinas, maiores responsabilidades e diminuição do tempo do casal um para o outro, podendo originar

tensões conjugais. O homem e a mulher que eram somente parceiros adquirem os novos papéis de pai e mãe (Canavarro, 2001). Assim, a introdução na parentalidade requer uma adaptação que pode resultar num desequilíbrio (perspectiva do conflito de papéis), mas ao mesmo tempo no desenvolvimento e aquisição de competências psicológicas e sociais (perspectiva da promoção de papéis) (Araújo e Canavarro, 2001; Monteiro, 2005). De facto, por um lado, os pais são menos satisfeitos com as suas vidas e sentem maior tensão do que os indivíduos sem filhos. Mas, por outro lado, ser pai traz crescimento pessoal, activa laços sociais e promove o auto-conceito (Nomaguchi & Milkie, 2003). Alguns estudos sugerem que o papel parental é de facto a principal fonte de tensão para as mulheres, devido à sobrecarga a que estão sujeitas com a execução das tarefas familiares (Milkie & Peltola, 1999). Deste modo, as estratégias usadas para conciliar poderão ser distintas consoante o género e o estatuto parental.

Motivação para a parentalidade

A decisão de ser-se pai/mãe é vista, na literatura, como uma decisão racional onde os prós e contras são considerados. Esta decisão é dificultada pela complexidade e exigências dos múltiplos papéis de vida (O'Laughlin & Anderson, 2001). A forma como os papéis familiares e profissionais são geridos no dia-a-dia afecta a decisão de ter um filho, bem como a análise de custos e benefícios associados a esta decisão. De facto, Cavalli & Rosina (2011) referem que, em especial quando os apoios à infância são escassos, como é o caso em Portugal (Torres & Silva, 1998) e quando a participação masculina nas tarefas também é limitada (Amâncio, 2007) os efeitos da conciliação de papéis na decisão de ter um filho são elementos chave. A abordagem da fertilidade de Becker também assume que o nível educativo e a participação laboral das mulheres (que têm vindo a aumentar) são os principais factores de redução da fertilidade, precisamente porque estas mulheres sofreriam maiores custos relativos a oportunidades profissionais se tivessem filhos (Klein & Eckhard, 2007).

Deste modo, o papel da conciliação na decisão de ter filhos parece ser influenciado por factores como o género e o nível educativo. Segundo dados do INE (2007), são sobretudo as mulheres que consideram que a dificuldade de conciliar a vida profissional e familiar é uma razão importante para não quererem ter filhos ou mais filhos. Num estudo de painel desenvolvido na Holanda por Liefbroer (2005) com homens e mulheres que no primeiro momento (1987) não tinham filhos verificou-se que as mulheres tendem a perceber maiores desvantagens e menores vantagens do que os homens na decisão para ser mãe. Outros estudos mostraram que as mulheres percebem, mais do que os homens, que a parentalidade terá impacto nas oportunidades de emprego e de carreira (O'Laughlin & Anderson, 2001). De facto, elas tendem a atrasar mais a decisão de ter

um primeiro filho (somente 15% dos indivíduos neste estudo já possuíam filhos) até estabilizarem profissionalmente. Esta percepção de interferência na carreira parece ser realista uma vez que são as mulheres quem fica mais sobrecarregada com o cuidado aos filhos (Nomaguchi & Milkie, 2003). Por seu lado, os homens consideram que ser pai melhorará a sua relação conjugal (Nomaguchi & Milkie, 2003). Adicionalmente, o facto de se tratar de ter o primeiro ou o segundo filho (diferenciação em função do estatuto parental) pode afectar a valorização dos custos e benefícios. Stöbel-Richeter, Beutel, Finck & Brähler (2005) verificaram que, nos casais sem filhos, as mulheres manifestam maior intenção de ter filho, enquanto que nos casais que já têm um filho, não surge esta diferença de género. Contudo, os pais manifestaram maior intenção de ter filhos do que os indivíduos sem filhos. Quanto aos motivos subjacentes a esta intenção, o estudo de O'Laughlin & Anderson (2001) mostrou que a percepção de benefícios não parece ser afectada pela experiência de parentalidade, no entanto a percepção de custos, nomeadamente maior tensão financeira e perda de liberdade é superior nos indivíduos que já têm filhos. Estudos que analisem o papel dos motivos na decisão de ter um (outro) filho são, no entanto, ainda escassos. De facto, uma análise completa deverá distinguir os motivos subjacentes à intenção de ter ou não um filho do comportamento efectivo. Contudo, vários estudos induzem motivos a partir de um comportamento observado, o que não o explica de forma adequada, uma vez que um mesmo comportamento pode ter origem em diferentes motivos (Klein & Eckhard, 2007).

Neste estudo, centramo-nos nos motivos (custos e benefícios) que subjazem à decisão de ter um filho destacando-se não só os custos associados à compatibilização de papéis profissionais e familiares mas também os benefícios percebidos da intenção de ter um filho.

Estudo Actual

Partindo do enquadramento apresentado, este trabalho pretende analisar o papel do género e do estatuto parental no uso de estratégias de conciliação e na percepção de custos e benefícios em ter um filho em famílias em que ambos os membros do casal exercem uma actividade profissional (famílias de duplo emprego). Como se pôde verificar uma análise combinada de género e estatuto parental no uso de estratégias de conciliação e na adopção de motivos a favor e contra ter um filho são escassos, pelo que se pretende colmatar esta falha. Os estudos existentes dão indicações de que as mulheres parecem estar mais sobrecarregadas com a gestão de múltiplos papéis do que os homens e portanto farão uso de maior número de estratégias de conciliação do que estes e tenderão a perceber mais custos associados a ter um filho. Por outro lado, o exercício efectivo do papel parental poderá implicar maior tomada de consciência da necessidade

de diversificar as estratégias de conciliação, pelo que os pais poderão usar estratégias distintas dos não pais. Adicionalmente, a experiência do papel parental poderá fazer com que os que já o exercem percepcionem mais benefícios na parentalidade do que os não pais. Este estudo pretende assim responder às seguintes questões de investigação:

Q1: Quais as estratégias de conciliação que homens e mulheres de famílias de duplo-emprego usam? Que diferenças existem no uso dessas estratégias em função do género e estatuto parental (já possuir ou não filhos)?

Q2: Quais são os custos e benefícios associados à decisão de ter um filho que homens e mulheres pertencentes a famílias de duplo-emprego referem? Que diferenças existem na percepção desses custos e benefícios em função do género e estatuto parental?

Método

Participantes e procedimento

Os participantes deste estudo foram indivíduos e casais pertencentes a famílias de duplo emprego, isto é, famílias em que ambos os elementos do casal desempenham uma actividade profissional. No sentido de uniformizar as experiências dos participantes foram estabelecidos a priori um conjunto de critérios de participação. Assim, para tomar parte do estudo os/as participantes e os/as seus/as companheiros/as deviam desempenhar uma actividade profissional com a duração de pelo menos 15h por semana, deviam viver no mesmo ambiente familiar e, no caso das mulheres, ter idade inferior a 45 anos. Caso tivessem filhos, pelo menos um deles devia ser menor de 18 anos e viver no agregado familiar. Pretendia-se com este último critério seleccionar famílias em que exista uma relação de dependência/cuidado aos filhos. A recolha de dados ocorreu através de um questionário em suporte de papel e através de preenchimento informático. Os contactos com os participantes decorreram em diversos locais: instituições de ensino e formação profissional, empresas, serviços e estruturas desportivas.

Recolheram-se dados válidos de 404 participantes, (58% do sexo feminino), com idades compreendidas entre os 21 e os 52 anos, com uma média de 34 anos. Em 22,8% das situações os dados diziam respeito a elementos singulares (o cônjuge não participa no estudo) enquanto em 77,2% das situações os dois elementos do casal participaram no estudo. Relativamente à situação familiar, a grande maioria encontra-se casada ou em união de facto (76%). A maior parte dos participantes já tem pelo menos um filho (64%), sendo 1 a média de filho por casal e a idade média do primeiro filho é de 8 anos. Cerca de 41% dos participantes refere não querer ter (mais) um filho, 46% afirma esta intenção e 11,4% não tem decisão definida. A partir da análise do nível socioeconómico (inclui parâmetros relativos à escolaridade, profissão exercida e salário líquido) verificou-se que

cerca de 38% da amostra pertence a um nível sócio económico baixo, 27% ao médio e 35% ao alto. Em média, por semana, o total dos indivíduos trabalha numa actividade remunerada cerca de 55,06 horas (56,86 horas - homens; 53,79 horas – mulheres).

Variáveis e instrumentos

No sentido de responder às questões de investigação levantadas as variáveis consideradas neste estudo foram as estratégias de conciliação usadas por famílias de duplo-emprego para harmonizar as responsabilidades profissionais e familiares; as motivações a favor e contra (custos e benefícios) apontadas para ter um filho e as variáveis demográficas sexo e estatuto parental, avaliado através da existência ou não de filhos.

Para analisar a primeira variável fez-se uso da Escala de Estratégias de Conciliação Trabalho-Família desenvolvida por Matias & Fontaine (2011) junto de famílias de duplo-emprego. A escala é composta por um total de 31 itens e cinco subescalas relativas ao uso de estratégias para lidar com as responsabilidades associadas ao desempenho de múltiplos papéis: apoio emocional mútuo, perspectiva positiva sobre situação de duplo-emprego, uso de características pessoais, cedências profissionais e apoio institucional. Uma vez que esta escala foi desenvolvida junto de uma população semelhante à que se usou neste estudo (famílias de duplo-emprego), tendo sido desenvolvida no contexto português e cumprindo os vários procedimentos de construção de escalas, considerou-se que seria uma boa opção para dar conta das variáveis em questão. No entanto, a subescala relativa ao apoio institucional só pode ser preenchida por indivíduos com filhos. Uma vez que este estudo inclui famílias sem filhos, esta subescala não foi usada nas análises subsequentes. O apoio emocional mútuo traduz-se no companheirismo, na troca entre os membros do casal de apoio emocional, atitudes e sentimentos positivos que permitem o equilíbrio entre o trabalho e a família. Esta subescala é formada por 10 itens ($\alpha = .87$) (e.g. “Lidamos juntos com os problemas”, “Conversamos um com o outro e partilhamos os nossos sentimentos”) A perspectiva positiva sobre a situação de duplo-emprego refere-se à adopção de uma visão favorável quanto ao facto da família ser de duplo-emprego e quanto ao facto do individuo desempenhar múltiplos papéis. É composta por 6 itens ($\alpha = .71$) (e.g. “Considero que ter responsabilidades profissionais e familiares dá variedade à minha vida”, “Ter responsabilidades profissionais e familiares torna-me uma pessoa mais experiente”). A subescala características pessoais é composta por 5 itens ($\alpha = .65$) referentes ao uso de características individuais como ser flexível, persistente ou compreensivo, para promover a conciliação entre as responsabilidades dos dois domínios (e.g. “Calculo, de forma realista, o tempo necessário para cada uma das actividades”, “Tenho a capacidade de ser flexível em diversas situações familiares

e profissionais”). A subescala de cedências profissionais compreende o abdicar de investimentos profissionais em prol das responsabilidades familiares levados a cabo quer pelo próprio quer pelo/a companheiro/a. É constituída por 6 itens ($\alpha = .68$) (e.g. “Reduzi o número de horas ou a intensidade do meu trabalho profissional”, “O meu companheiro mudou para um emprego com mais flexibilidade”).

Na segunda questão de investigação pretendia-se analisar os custos e benefícios associados à decisão de ter um filho. Por um lado pretendia-se analisar as recompensas e vantagens associadas a ter um filho e por outro analisar os custos, nomeadamente os custos associados às dificuldades de compatibilização de papéis profissionais e familiares. Assim, fez-se uso da Escala de Motivação para a Parentalidade (Matias & Fontaine, 2009). A escala é composta por 30 itens e quatro subescalas, duas relativas a custos ou motivações contra a decisão de ter um filho: antecipação de problemas e interferência no estilo de vida e duas relativas a benefícios ou motivações a favor da decisão de ter um filho: enriquecimento emocional e reconhecimento social. O enriquecimento emocional salienta motivos relacionados com crescimento pessoal, possibilidade de manifestar afecto ou a procura de desafios. É composta por oito itens ($\alpha = .74$) (e.g. “Para ter uma vida mais rica/preenchida”, “Para ter alguém a quem amar incondicionalmente”). O reconhecimento social realça motivos ligados a questões de conformidade a normas sociais ou padrões familiares tradicionais e é constituída por oito itens ($\alpha = .69$) (e.g. “Para ter alguém que herde o que eu for construindo ao longo da vida”, “Porque só se é completamente aceite na sociedade quando se tem filhos”). A interferência no estilo de vida destaca a possibilidade de um filho interferir na vida pessoal, profissional e conjugal da pessoa. É constituída por nove itens ($\alpha = .84$) (e.g. “Teria de mudar o meu estilo de vida”, “Há outras coisas que quero fazer primeiro”). A antecipação de problemas é composta cinco itens ($\alpha = .51$) e salienta motivos relacionados com dificuldades no desenvolvimento da futura criança, como doenças ou problemas de comportamento (e.g. “Poderia transmitir-lhe uma doença”, “Ele/a poderia vir a desiludir-me”). Dado o valor de consistência interna desta última subescala ser baixo, esta não foi utilizada nas análises subsequentes.

Finalmente usou-se a informação recolhida através das questões acerca do sexo e número de filhos para as variáveis sexo e estatuto parental, respectivamente.

Estratégia de análise de dados

Para analisar as questões de investigação colocadas efectuou-se uma análise multivariada da variância (MANOVA) para verificar o efeito principal do género e estatuto parental, bem como a interacção entre ambos sobre as variáveis dependentes: estratégias de conciliação e motivação para a parentalidade. O pressuposto da homogeneidade de

variâncias-covariâncias em cada grupo foi avaliado com o teste M de Box (Maroco, 2007). Dada a inexistência desta homogeneidade recorreu-se à medida mais conservadora (traço de Pillai) na análise dos efeitos principais e de interação (Maroco, 2007; Tabachnik & Fidell, 2001). Quando se verificaram efeitos estatisticamente significativos, procedeu-se à análise de variância (ANOVA) para as variáveis dependentes em questão.

Resultados

O primeiro conjunto de análises refere-se aos efeitos de género e estatuto parental sobre as estratégias de conciliação. Não foi detectado efeito principal de género (Traço de Pillai = 0.23; $F(4,395) = 2.35$; $p = .053$; $\eta^2 = .02$; Potência = 0.68); mas verificou-se um efeito do factor estatuto parental (Traço de Pillai = 0.04; $F(4,395) = 3.70$; $p = .006$; $p^2 = .04$; Potência = 0.88). Procedeu-se então à ANOVA univariada para cada uma das variáveis dependentes, verificando-se somente diferenças na perspectiva positiva sobre a situação de duplo-emprego ($F(1,398) = 6.62$; $p = .010$; $\eta^2 = 0.02$; Potência = 0.73). Assim, indivíduos com filhos ($M = 4.75$, $DP = 0.05$) adoptam uma perspectiva mais positiva do que aqueles que não têm filhos ($M = 4.53$, $DP = 0.07$).

O efeito de interação entre o género e o estatuto parental foi significativo sobre as estratégias de conciliação (Traço de Pillai = 0.04; $F(4,395) = 4.31$; $p = .002$; $\eta^2 = .04$; Potência = 0.93), nomeadamente sobre o uso de características pessoais ($F(1,398) = 4.0$; $MSE = 0.79$; $p = .025$; $\eta^2 = .01$; Potência = 0.61) e cedências profissionais ($F(1,398) = 5.16$; $MSE = 0.68$; $p = .024$; $\eta^2 = .01$; Potência = 0.62). As ANOVAS subsequentes mostram que os homens sem filhos ($M = 4.21$, $DP = 0.77$) usam mais características pessoais do que as mulheres nas mesmas condições ($M = 3.91$, $DP = 0.86$) ($F(1,142) = 5.12$; $p = .025$). De entre os pais ($F(1,256) = 8.10$; $p = .005$), os homens ($M = 2.08$, $DP = 0.98$) referem maiores cedências profissionais para conciliar o trabalho com a família do que as mulheres ($M = 1.77$, $DP = 0.81$). Uma vez que esta variável relativa a cedências profissionais compreende cedências profissionais dos diversos membros da família, isto é cedências do próprio e do/a companheiro/a, procurou-se distinguir estes itens e apurar a quem esta diferença nas cedências se reportava. Uma ANOVA univariada ($F(1,256) = 12.89$; $p < .001$) revelou que, de facto, os homens com filhos ($M = 2.12$, $DP = 1.12$) percebem mais cedências profissionais por parte das suas companheiras do que elas reportam sobre os seus companheiros ($M = 1.65$, $DP = 0.98$). Ou seja, os homens com filhos referem usar mais estratégias de cedência profissional do que as mulheres, contudo estas cedências correspondem ao desinvestimento das companheiras.

Relativamente aos vários motivos a favor e a decisão de ter um filho, verificou-se novamente uma ausência de efeito principal de género (Traço de Pillai = 0.02; $F(3,392) = 2.42$; $p = .066$; $\eta^2 = .02$; Potência = 0.60) e a presença de um efeito principal de

estatuto parental (Traço de Pillai = 0.09; $F(3,392) = 12.34$; $p < .001$; $\eta^2 = .09$; Potência = 1.00). Este efeito do estatuto parental revela-se em todas as dimensões consideradas [reconhecimento social ($F(1,398) = 4.78$; $MSE = 0.53$; $p = .029$), enriquecimento emocional ($F(1,398) = 11.80$; $MSE = 1.11$; $p = .001$), interferência no estilo de vida ($F(1,398) = 25.90$; $MSE = 1.12$; $p < .001$)]. Como se pode verificar na tabela 1, os indivíduos com filhos apresentam valores mais elevados em ambas as motivações para ter um outro filho (reconhecimento social e enriquecimento emocional). Pelo contrário, indivíduos sem filhos apresentam uma maior percepção de interferência no estilo de vida, caso venham a ter um filho, em comparação com os casais com filhos. Deste modo, os casais com filhos mostram-se mais motivados para voltar a ser pais, destacando-se as médias do enriquecimento emocional, enquanto os casais sem filhos revelam maiores motivações em desfavor de ter um filho.

Motivações a favor e contra a decisão de ter um filho em função do estatuto parental dos participantes

		Indivíduos com filhos (n=256)	Indivíduos sem filhos (n=142)
Enriquecimento emocional	M	4.22	3.84
	(DP)	(0.07)	(0.09)
Reconhecimento social	M	2.30	2.13
	(DP)	(0.05)	(0.06)
Interferência no estilo de vida	M	2.52	3.09
	(DP)	(0.07)	(0.09)

Nota: As médias, na mesma linha, são todas significativamente diferentes entre si.

Finalmente, a interacção entre género e estatuto parental sobre estes motivos não apresentou um efeito estatisticamente significativo (Traço de Pillai = 0.01; $F(3,392) = 0.08$; $p = .973$; $\eta_p^2 = .00$; Potência = 0.06).

Discussão

O principal objectivo deste trabalho era o de caracterizar as diferenças em função do género e do estatuto parental nas estratégias de conciliação e nas motivações para ter um filho de indivíduos pertencentes a famílias de duplo-emprego com e sem filhos. Os resultados evidenciaram que, de facto, as famílias de duplo-emprego não podem ser vistas como uma categoria homogénea e que, de acordo com factores como a existência ou não de filhos, a adopção de estratégias de conciliação e os motivos que subjazem à

decisão de ter um filho são distintos.

Numa primeira análise podemos verificar que os processos de gestão das responsabilidades familiares e profissionais, bem como as decisões relativas a ter um filho são essencialmente um processo que ocorre ao nível familiar, nomeadamente através do uso de estratégias de conciliação de natureza conjugal. A ideia de que a conciliação se passa essencialmente ao nível conjugal já havia sido demonstrada em estudos prévios (Matias et al., 2010). De facto, homens e mulheres tendem a usar estratégias de conciliação emocionais, como o uso de apoio emocional do companheiro e a adopção de uma perspectiva positiva sobre os múltiplos papéis, evitando desinvestir profissionalmente.

De salientar, no entanto, que a ausência de efeito de género já não se verifica se o analisarmos em função do estatuto parental. Deste modo, uma análise que relacione estes dois factores torna-se mais rica e mais completa na explicação dos mecanismos associados à gestão de papéis. Assim, homens sem filhos parecem fazer mais uso de características pessoais para conciliar do que as mulheres sem filhos. Isto é, os homens para gerir as responsabilidades profissionais e familiares, fazem mais uso de características próprias como ser flexível, planear antecipadamente o seu dia-a-dia e a segmentação entre o domínio profissional e familiar. Consta-se que os homens tendem a usar mais estratégias ligadas à separação dos domínios profissional e familiar enquanto as mulheres tendem a integrar os diferentes papéis (Guttek, Searle & Klepa, 1992). No caso dos homens, existe uma ruptura mais clara entre o trabalho pago e o trabalho não pago, enquanto que para as mulheres parece existir uma continuidade entre estas duas esferas (Messing, 2000).

Se considerarmos que o papel de género masculino está também associado a competências mais instrumentais e o papel de género feminino a competências expressivas, poderemos melhor perceber este resultado (Parsons & Bales, 1956/2002). O uso de características pessoais, tal como é avaliado neste estudo, remete para competências práticas, orientadas para o atingir de uma eficaz gestão das responsabilidades, ao contrário de outras estratégias como o apoio emocional mútuo ou a perspectiva positiva sobre a situação de duplo-emprego que remetem para competências essencialmente emocionais. É importante notar que esta diferença se esbate no caso de famílias com filhos. O nascimento de um filho implica maiores exigências e responsabilidades com forte investimento emocional, logo poderá ser necessário usar uma maior diversidade de estratégias. Adicionalmente, sendo esta uma alteração na vida do casal as competências de planeamento, flexibilidade, ajuste e a segmentação poderão passar a ser estratégias de natureza mais familiar do que individual. Um efeito importante encontrado junto de famílias com filhos refere-se ao facto dos homens, nestas famílias, percepcionarem mais

cedências ao nível do papel profissional. Contudo, uma análise mais detalhada deste resultado permitiu verificar que estas cedências não correspondem ao desinvestimento do próprio, mas ao da companheira. Assim, nas famílias com filhos os homens percebem que as suas companheiras desinvestem mais profissionalmente para gerir os múltiplos papéis. Este dado vai, mais uma vez, de encontro aos papéis de género tradicionais que assumem a principal responsabilidade pelo cuidado aos filhos como sendo da mulher. Efectivamente, após o nascimento dos filhos os papéis de género tornam-se mais tradicionais (Katz-Wise, Priess & Hyde, 2010) e são geralmente as mulheres que desinvestem das suas carreiras em caso de incompatibilidade ou dificuldades na conciliação (Milkie & Peltola, 1999). Isto reforça a noção de coexistência de atitudes de género quer tradicionais quer modernas na nossa sociedade. Se por um lado, a presença feminina é inquestionável no mercado de trabalho português, é também consensual que, quando existem filhos, sejam as mulheres a abdicar profissionalmente (Aboim, 2010). Continuamos a estar perante uma situação em que o papel de mãe e trabalhadora parecem contraditórios. De facto, apesar de actualmente existirem maiores expectativas para que os homens cuidem dos filhos, esta participação é ainda bastante limitada no contexto português (Amâncio, 2007)

A experiência da parentalidade evidenciou-se como o melhor precursor de uma motivação favorável para ter um filho. Os pais, no nosso estudo, valorizam mais os benefícios associados à parentalidade e desvalorizam mais os custos do que os não pais. A experiência no papel parental parece permitir antecipar as dificuldades e satisfações que poderão surgir, enquanto que, para os potenciais pais, esta será uma situação desconhecida e por isso pautada por maior incerteza e ambivalência (O’Laughlin & Anderson, 2001; Stöbel-Richet et al., 2005). Apesar dos custos associados à parentalidade, ser capaz de ultrapassar esses desafios permite encarar um outro filho com maior optimismo e valorizar mais os benefícios oriundos desta experiência. De referir ainda que de entre os dois tipos de benefícios associados à parentalidade, os benefícios emocionais são os mais valorizados, enquanto o reconhecimento social é a recompensa menos referida, tal como foi encontrado em estudos prévios (Stöbel-Richet et al., 2005). Quanto aos motivos contra ter um outro filho, não foram encontradas diferenças de género, apesar dos maiores custos de oportunidade para as mulheres. Parece assim que o que subjaz à decisão de ter um filho é idêntico para os homens e as mulheres de duplo-emprego. Este resultado poderia ser explicado pelo facto da maioria das mulheres em Portugal trabalhar a tempo inteiro e possuir um percurso contínuo no mercado de trabalho que uniformiza as experiências e oportunidades profissionais entre os sexos. No entanto, tendemos a discordar desta visão uma vez que os dados relativos à segregação profissional ainda se manifestam em desfavor das mulheres (Casaca, 2010). Outra explicação poderá advir do facto da decisão de ter um filho ser essencialmente uma decisão de casal onde os

motivos a favor e contra são pesados por ambos os elementos. Deste modo, a decisão de ter um filho parece ser afectada pela regra da “média de ouro” postulada no modelo de Jansen & Liefbroer (2006). Segundo esta regra as atitudes de ambos os elementos do casal afectam de igual modo as suas decisões. Assim ao invés do elemento com mais poder na relação (aquele que possui mais recursos económicos, educacionais ou sociais) influenciar a decisão, os dois elementos procuram um compromisso entre as preferências de ambos quando decidem ou não ter um filho. Este tipo de decisão constitui ainda uma distinção face a decisões baseadas na regra da “esfera de interesse principal”, que postula que homem e mulher têm esferas de interesse predefinidas em função do papel de género, assim as decisões do casal são afectadas pela atitude do cônjuge que detém o maior interesse no domínio da decisão. Nesta perspectiva, decisões do domínio familiar, como tornar-se pai/mãe seriam mais influenciadas pela mulher. Parece assim que as alterações do papel do homem na família estarão a aumentar o seu protagonismo na decisão de parentalidade. Efectivamente, a participação e envolvimento dos homens na esfera familiar tem-se manifestado essencialmente no cuidado aos filhos e os homens desejam participar de forma mais sistemática neste âmbito (Aboim, 2010; Torres e Silva, 1998).

O processo de decisão de ter ou não um filho deve por isso ser analisado ao nível do casal. Investigar somente as razões e motivações de um dos elementos não permite compreender os processos de influência e neste âmbito as intenções reprodutivas dos homens têm sido descuradas (Cavalli & Rosina, 2011). O facto dos homens portugueses assinalarem elevados índice de stress devido à falta de tempo para a família é um indicador de como a questão da conciliação e da parentalidade é cada vez mais uma preocupação de muitos homens (Guerreiro & Carvalho, 2007). Uma linha interessante seria a de investigar mais pormenorizadamente o modo como os cônjuges se influenciam nesta decisão. Adicionalmente, enquanto alguns dos custos da parentalidade parecem estar claramente relacionados com a dinâmica estabelecida entre o domínio profissional e familiar, como por exemplo custos ao nível da carreira profissional, outros custos e recompensas não têm sido estudados na sua relação com a gestão de papéis. Poderá ser relevante analisar de que modo as práticas de conciliação afectam a decisão de se tornar pai/mãe. Estudos preliminares sobre o tema têm mostrado que o conflito das mulheres na gestão de papéis afecta negativamente a intenção de ter filhos dos seus companheiros (Shreffler, Pirretti & Drago, 2010).

Este estudo constitui um contributo para uma análise mais integrada das formas como os indivíduos de famílias de duplo-emprego conciliam e se posicionam face à possibilidade de ter ou não um (outro) filho, embora com algumas limitações. O facto de nos centrarmos em famílias de duplo-emprego limita a generalização destes resultados a outro tipo de famílias que poderão possuir outras formas de conciliação,

nomeadamente núcleos familiares monoparentais. Neste tipo de famílias a gestão dos papéis profissionais e familiares é distinta, passando-se de um paradigma de conciliação ao nível do casal para uma conciliação mais individual, o que inevitavelmente implica uma reestruturação e reorganização das várias estratégias. Adicionalmente, como ficou demonstrado, a própria família de duplo-emprego é bastante heterogénea. Outro aspecto a salientar refere-se a possíveis diferenças quer no uso de estratégias de conciliação quer no posicionamento face à paternidade/maternidade em função de características do papel profissional que não foram aqui contempladas, nomeadamente constrangimentos nos horários de trabalho ou grau de responsabilidade e autonomia de determinadas profissões. Ainda neste contexto seria particularmente relevante analisar o modo como os indivíduos que desempenham profissões típicas do sexo oposto actuam na conciliação. De facto, mulheres que desempenham profissões tipicamente associadas ao sexo masculino demonstram maior dificuldade em ser reconhecidas enquanto profissionais (Castelhano, Santos & Lacomblez, 2006) pelo que poderão ter necessidade de realizar ajustamentos distintos para gerir as suas múltiplas responsabilidades. Finalmente, por razões metodológicas excluímos o papel do apoio institucional neste estudo, no entanto, o uso de recursos formais na conciliação tem sido evidenciado como um aspecto crucial em vários estudos (Kossek & Ozeki, 1998; Torres & Silva, 1998). Parece, todavia, importante distinguir a existência e o uso de medidas de flexibilidade e apoio nas entidades empregadoras. Dados recentes mostram que cerca de 55% dos empregados afirma não ter a possibilidade de gerir o seu horário de trabalho ou o seu trabalho de forma a poder ausentar-se dias completos por razões familiares (INE, 2007).

Este estudo demonstrou a preponderância de factores intra-familiares na decisão de ter um filho. Efectivamente, as razões subjacentes a ter um filho são partilhadas por homens e mulheres o que parece mostrar o carácter negociado desta decisão. De forma semelhante, as estratégias de conciliação que implicam apoio mútuo ou emocional são também valorizadas por homens e mulheres, contudo na presença de filhos as estratégias de conciliação surgem como distintas para pais e mães, denotando-se uma influência dos papéis de género tradicionais, uma vez que é a mulher quem mais desinveste profissionalmente. Parece assim que a chegada de um filho activa estes papéis de género contribuindo para a maior sobrecarga feminina. Apesar dos nossos resultados terem demonstrando a preponderância das estratégias de conciliação de natureza familiar, é importante que uma intervenção nesta temática responsabilize quer organizações quer a sociedade pelo apoio a estas famílias, dando particular atenção às mulheres que se tornam mães. Estas políticas são ainda mais relevantes se considerarmos o resultado de que são os indivíduos que já têm filhos os mais predispostos para terem um outro filho e aqueles que mais valorizam os aspectos positivos da parentalidade. No entanto, como estudos anteriores em Portugal já verificaram, existe um desfasamento entre a

descendência desejada e a concretizada (Cunha, 2005). Assim, as famílias com filhos mostram ter dificuldades em concretizar a sua intenção de ter um outro filho, pelo que beneficiariam de apoios para a gestão das responsabilidades profissionais e familiares. No caso particular das mulheres, apoios que não passassem pelo desinvestimento profissional. De facto, a necessidade de serem realizados estes ajustes aos investimentos nos papéis profissionais pode constituir uma causa adicional de sobrecarga para as mães pois não lhes permite a concretização efectiva da conciliação. Esses apoios poderão revestir-se de medidas formais e informais de apoio à família implementadas pelas organizações, bem como medidas implementadas pelo estado e comunidade como o alargamento das estruturas de apoio à infância. Contudo, uma actuação ao nível da formação e sensibilização colectiva para a partilha dos papéis dentro e fora da família entre homens e mulheres é bastante relevante na medida em que ainda prevalece a ideia de que as mulheres são as mais bem equipadas para o cuidado à família e aos filhos e que são elas quem deve sacrificar a carreira em prol da família.

Bibliografia

- Aboim, S. (2010). Género, família e mudança em Portugal. In K. Wall, S. Aboim, & V. Cunha (Coords.), *A vida familiar no masculino – negociando velhas e novas masculinidades* (pp. 39-66). Lisboa: CITE, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- Amâncio, L. (2007). Género e divisão do trabalho doméstico – o caso português em perspectiva. In K. Wall, & L. Amâncio (Eds.), *Família e género em Portugal e na Europa* (pp. 181-209). Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais.
- Andrade, C. (2010). *Trabalho e família na transição para a idade adulta*. Porto: Livpsic.
- Araújo, A. F., & Canavarro, M. C. (2001). *Mães de bebés prematuros: factores psicossociais e reacções emocionais na prematuridade*. Comunicação oral apresentada no Congresso Internacional Percursos no Feminino – Saúde e Psicopatologia da Mulher. Braga: Universidade do Minho.
- Canavarro, M. C. (2001). *Psicologia da gravidez e da maternidade*. Coimbra: Quarteto Editora.
- Casaca, S. (2010). A (des)igualdade de género e a precarização do emprego. In V. Ferreira (Org.), *A igualdade de mulheres e homens no trabalho e no emprego em Portugal – políticas e circunstâncias* (pp. 261-191). Lisboa: CITE, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- Castelhano, J., Santos, M., & Lacomblez, M. (2010). A reconciliação dos riscos profissionais com a preservação de si próprio e da família: influências de género nas opções de

- carreira na PSP. In C. Nogueira, I. Silva, L. Lima, A. T. Almeida, R. Cabecinhas, R. Gomes, C. Machado, A. Maia, A. Sampaio, & M. C. Taveira (Eds.), *Actas do VII Simpósio Nacional de Investigação em Psicologia*. Consultado em Março de 2011, http://www.actassnip2010.com/conteudos/actas/PsiTrab_1.pdf.
- Cavalli, L., & Rosina, A. (2011). An analysis of reproductive intentions of italian couples. *Population Review*, 50 (1). Consultado em Maio de 2011, http://muse.jhu.edu/login?uri=/journals/population_review/v050/50.1.cavalli.pdf
- Cunha, V. (2005). A fecundidade nas famílias. In K. Wall (Org.), *Famílias em Portugal: percursos, interações, redes sociais* (pp. 395-464). Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais.
- 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 (2010). *Employment rate of adults by sex, age groups, highest level of education attained, number of children and age of youngest child*. Consultado em Maio de 2011, <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/setupUpdateInfo.do>.
- Fontaine, A., Andrade, C., Matias, M., Gato, J., & Mendonça, M. (2007). Family and work division in dual earner families in Portugal. In Crespi (ed.), *Gender mainstreaming and family policy in Europe: perspectives, research and debates* (pp. 167-198) Milão: Vita e Pensiero.
- Greenhaus, J., & Beutell, N. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Grzywacz, J., & Marks, N. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: a 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., & Carvalho, H. (2007). O stress na relação trabalho-família: uma análise comparativa. In K. Wall, & L. Amâncio (eds.), *Família e género em Portugal e na Europa* (pp. 93-128). Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais.
- Gutek, B, Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76(4), 560-568.
- 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 from successful families. *Journal of Marital and Family Therapy*, 27(4), 445-458.

- Hill, J. (2005). Work-family facilitation and conflict, working fathers and mothers, work-family stressors and support. *Journal of Family Issues*, 26(6), 793-819.
- INE (2007). *Destaque - dia internacional da família*. Consultado em Abril de 2011, http://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaquas&DESTAQUESdest_boui=5518500&DESTAQUESmodo=2
- INE (2008). *Adiamento da fecundidade em Portugal (1980-2008)*. Revista de Estudos Demográficos. Consultado em Novembro de 2010, http://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_estudos&ESTUDOSest_boui=95393022&ESTUDOSmodo=2
- INE (2010). *Anuário estatístico de Portugal 2009*. Lisboa: INE.
- INE (2010). *Estatísticas do emprego e da população*. Consultado em Junho de 2011, <http://www.pordata.pt/>.
- Jansen, M., & Liefbroer, A. (2006). Couple's attitudes, childbirth, and the division of labor. *Journal of Family Issues*, 27(11), 1487-1511.
- Katz-Wise, S., Priess, H., & Hyde, J. (2010). Gender-role attitudes and behaviour across the transition to parenthood. *Developmental Psychology*, 46(1), 18-28.
- 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.
- Klein, T., & Eckhard, J. (2007). Educational differences, value of children and fertility outcomes in Germany. *Current Sociology*, 55(4), 505-525.
- Kossek, E., & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies and the job-life satisfaction relationship: a review and directions for organizational behaviour-human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 139-149.
- Liefbroer, A. (2005). The impact of perceived cost and rewards of childbearing on entry into parenthood: evidence from a panel study. *European Journal of Population*, 21, 367-391.
- Maroco, J. (2007). *Análise estatística – com utilização do SPSS* (3ª ed.). Lisboa: Edições Sílabo.
- Marshall, N., & Barnett, R. (1993). Work-family strains and gains among two-earner couples. *Journal of Community Psychology*, 21, 64-78.
- Matias, M., & Fontaine, A. M. (2009). *Work-family and parenthood: what prompts individuals to have children?* Comunicação em poster apresentada na III Conferência da Community, Work and Family, Utrecht, Holanda.
- Matias, M., & Fontaine, A. M. (2011). *Managing multiple roles: development of the work-family strategies scale*. Manuscrito submetido para publicação.

- Matias, M. Fontaine, A. M., Simão, C., Oliveira, E., & Mendonça, M. (2010). *A conciliação trabalho-família em casais de duplo-emprego*. In C. Nogueira et al (Eds.), *Actas do VII Simpósio Nacional de Investigação em Psicologia*. Consultado em Dezembro de 2010, http://www.actassnip2010.com/conteudos/actas/PsiFam_1.pdf.
- Messing, K. (2000). Compreender o trabalho das mulheres para o transformar: uma investigação / acção realizada pela universidade e pelas organizações sindicais do Quebec. In K. Messing (Ed.), *Compreender o trabalho das mulheres para o transformar* (pp. 51-160). Lisboa: CITE, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- Milkie, M., & Peltola, P. (1999). Playing all the roles: gender and the work-family balancing act. *Journal of Marriage and the Family*, *61*, 476-490.
- Monteiro, S. (2005). *Contextos relacionais na adaptação à maternidade. Estudo da influência das relações afectivas com os pais durante a infância e adolescência e do suporte social na idade adulta*. Lisboa: Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação .Tese de Mestrado não publicada.
- Nomaguchi, K., & Milkie, M. (2003). Costs and rewards of children: the effects of becoming a parent on adults' lives. *Journal of Marriage and Family*, *65*, 356-374.
- O'Laughlin, E., & Anderson, V. (2001). Perceptions of parenthood among young adults: implications for career and family planning. *The American Journal of Family Therapy*, *29*, 95-108.
- O'Laughlin, E., & Bischoff, L. (2005). Balancing parenthood and academia: work/family stress as influenced by gender and tenure status. *Journal of Family Issues*, *26*(1), 79-106.
- Parsons, T., & Bales, R. F. (2002). *Family: socialization, and interaction process*. London: Routledge and Kegan Paul (Trabalho original publicado em 1956).
- Perista, H. (2002). Género e trabalho não pago: os tempos das mulheres e os tempos dos homens. *Análise Social*, *37*(163), 447-474.
- Relvas, A. P. (2000). *O ciclo vital da família. Perspectiva sistémica*. Porto: Edições Afrontamento.
- Shreffler, K., Pirretti, A., & Drago R. (2010). Work-family conflict and fertility intentions: does gender matter? *Journal of Family and Economic Issues*, *31*, 228-240.
- Stöbel-Richter, Y., Beutel, M. Finck, C., & Brähler, E. (2005). The "wish to have a child", childlessness and infertility in Germany. *Human Reproduction*, *20*(10), 2850-2857.
- Tabachnik, B., & Fidell, L. (2001). *Using multivariate statistics* (4th Ed.). Boston: Allyn and Bacon.

- Torres, A. & Silva, F. (1998). Guarda das crianças e divisão do trabalho entre homens e mulheres. *Sociologia – Problemas e Práticas*, 28, 9-65.
- Torres, A. (2004). *Vida conjugal e trabalho: uma perspectiva sociológica*. Oeiras: Celta Editora.
- Vitali, A., Billari, F., Prskawetz, A., & Testa, M. (2009). Preference theory and low fertility: a comparative perspective. *European Journal of Population*, 25, 413-438.
- Wall, K. (2005). *Famílias em Portugal: percursos, interações, redes sociais*. Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais.
- Wall, K. (2007). Atitudes face à divisão familiar do trabalho em Portugal e na Europa. In K. Wall, & L. Amâncio (Eds.), *Família e género em Portugal e na Europa* (pp. 211-257). Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais.

Notas

1 A taxa diz respeito à percentagem de mulheres empregadas do total de empregados. É considerado empregado o indivíduo com idade mínima de 15 anos que, no período de referência, se encontrava numa das seguintes situações: a) tinha efectuado trabalho de pelo menos uma hora, mediante pagamento de uma remuneração ou com vista a um benefício ou ganho familiar em dinheiro ou em géneros; b) tinha um emprego, não estava ao serviço, mas tinha uma ligação formal com o seu emprego; c) tinha uma empresa, mas não estava temporariamente ao trabalho por uma razão específica; d) estava em situação de pré-reforma, mas encontrava-se a trabalhar no período de referência (INE, 2010).

2 A taxa diz respeito à percentagem de mulheres empregadas cujo período de trabalho tem uma duração igual ou superior à duração normal de trabalho em vigor na empresa/instituição, para a respectiva categoria profissional ou na respectiva profissão (INE, 2010).

Correspondência

Marisa Matias, Andreia Silva e Anne Marie Fontaine

A correspondência acerca deste artigo deverá ser endereçada para Marisa Matias:

Centro de Psicologia Diferencial, Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação,

Universidade do Porto

Rua Dr. Manuel Pereira da Silva, 4200-392 Porto, Portugal.

marisa@fpce.up.pt

Nota dos autores

Centro de Psicologia Diferencial, Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação, Universidade do Porto.

Este estudo insere-se numa bolsa de doutoramento da Fundação para a Ciência e Tecnologia concedida à primeira autora (SFRH/BD 35963/2007).