



Escola de Ciências Sociais e Humanas
Departamento de Psicologia Social e das Organizações

Gestão Materna do Mundo Familiar e Laboral em Famílias Nucleares com
Crianças em Idade Pré-Escolar. Associações com o Envolvimento Paterno

Ana Catarina Nunes Rodrigues

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de
Mestre em Psicologia Social e das Organizações

Orientadora:

Professora Doutora Lígia Maria Santos Monteiro,
Professora Auxiliar, Instituto Universitário de Lisboa

Outubro, 2014

Agradecimentos

Durante a realização da dissertação tive a oportunidade de contar com o apoio e colaboração de diversas pessoas às quais quero deixar o meu agradecimento.

Em primeiro lugar quero agradecer à minha orientadora, Professora Doutora Lígia Monteiro. Foi principalmente pela sua ajuda, conhecimento transmitido e apoio, que se tornou possível terminar este trabalho, destacando também a sua paciência, crença nas minhas capacidades e por nunca ter desistido de mim.

À minha tia Maria João Matos, pela ajuda na angariação de Jardins-de-Infância e mães para o meu estudo, bem como por todo o apoio ao longo da fase de recolha de dados.

A todos os Jardins-de-Infância e mães por terem participado neste estudo.

Aos meus pais, pois sem eles não seria a pessoa que sou hoje. Apoiaram-me sempre em tudo o que puderam em todas as ocasiões da minha vida.

À Rute Torres, pela excelente amiga e colega que tem sido ao longo do mestrado, mas principalmente nesta fase final de mestrado. Sempre acreditou em mim e nas minhas capacidades, sendo uma fonte de ajuda e apoio incondicional. Espero poder acompanhar-te e ajudar-te sempre na vida, podes contar sempre comigo.

À Sónia Pereira, por ser parte de quem sou hoje, pela excelente amizade que temos desde infância, por ter estado sempre presente nos momentos bons e maus da minha vida, principalmente agora.

A todos os meus amigos e família, pela sincera amizade e apoio constante nesta etapa.

Por último, mas com especial importância, agradeço ao meu namorado Pedro Antunes, pela pessoa incrível que tem sido para mim todos estes anos desde que estamos juntos. Tem sido a minha fonte de força, apoio e principal confidente. Obrigada pela tua ajuda preciosa para chegar até esta fase, mas principalmente por partilhares a tua vida comigo.

Ficarão para sempre todos na minha consideração.

Resumo

A entrada da mulher no mercado de trabalho provocou alterações na organização e nas expectativas acerca dos papéis parentais das famílias portuguesas. Surgiram, por isso, novos papéis parentais e um novo modelo familiar de coparentalidade, em que os pais e mães devem dividir tarefas e responsabilidades igualmente no domínio familiar. A ampliação do papel do pai e o seu envolvimento foi fulcral para ajudar a mãe.

Este estudo visou analisar a gestão dos contextos trabalho-família (os benefícios e constrangimentos) na perspetiva da mãe, e as possíveis associações com o grau e tipo de envolvimento do pai nas atividades de cuidado e socialização da criança. Para tal, foram aplicados dois questionários sobre a conciliação dos contextos familiar e laboral e sobre o envolvimento parental, a 90 mães portuguesas. Os resultados indicam que os benefícios e constrangimentos da gestão materna dos contextos familiar e laboral, nesta amostra, não se encontram relacionados, com o envolvimento do pai. O número de horas de trabalho dos pais encontra-se correlacionado com os constrangimentos na gestão dos contextos laboral e familiar e influenciam a ocorrência de interferências entre contextos, bem como a participação nas dimensões de cuidados indiretos e de ensino e disciplina do envolvimento parental. Apesar disso, a gestão materna destes contextos tende a ser positiva para a mesma.

Palavras-chave: Gestão Materna, Papéis Parentais, Benefícios, Envolvimento Parental

Abstract

The entry of women into the labor market has led to changes in the organization and expectations about parental roles of Portuguese families. Therefore, new parental roles and a new family model of co-parenting, in which both parents should equally share tasks and responsibilities in the family domain, have emerged. The expanded role of the father and his involvement was crucial to help the mother.

This study examines the management of work-family contexts (both benefits and constraints) through the mother's perspective, and the possible associations with the degree and type of the father's involvement in the child's care and socialization activities. For this purpose, two questionnaires were applied to 90 Portuguese mothers on the conciliation of family and work contexts, and on parental involvement. This sample's results indicate that benefits and constraints of maternal management in work and family contexts are not related to the father's involvement. The parents' number of working hours is correlated with constraints in work and family context management and influence the occurrence of interference between contexts, as well as participation in the indirect care, teaching and parent involvement dimensions. Nevertheless, the management of these contexts tends to be beneficial for the mother.

Keywords: Maternal Management, Parental Roles, Benefits, Parental Involvement

Índice

I – Introdução	1
1. Papéis parentais, conjugais e profissionais	2
1.1. Implicações do desempenho de papéis	3
2. Conflito Trabalho-Família	5
2.1. Teorias sobre o papel de género.....	7
2.1.1. Teoria Funcionalista.....	7
2.1.2. Teoria Expansionista	8
2.2. Preditores do conflito trabalho-família	11
2.3. Consequências negativas do conflito trabalho-família.....	14
2.4. Benefícios e consequências positivas da gestão dos diferentes papéis trabalho-família	15
3. Envolvimento Paterno	17
3.1. Definição e Dimensões do Envolvimento Paterno	17
3.2. Fatores associados com o Envolvimento Paterno	20
4. Relação entre o contexto trabalho-família e o envolvimento parental.....	22
5. Objetivos	24
II - Método	25
1. Participantes	25
2. Instrumentos	25
2.1. Ficha de caracterização sociodemográfica.....	25
2.2. Questionário “Conciliar Trabalho e Família”	25
2.3. Questionário “Envolvimento Parental: Atividades de Cuidados e de Socialização”	26
3. Procedimento.....	27
III – Resultados	28
1. Constrangimentos, Benefícios e Stress da conciliação dos contextos familiar e profissional	28
2. Varáveis sociodemográficas e a conciliação dos papéis profissional e familiar.....	29
3. O nível e tipo de envolvimento parental na perspetiva da mãe.....	31
4. As varáveis sociodemográficas dos pais e das crianças e o envolvimento parental	32
5. Conciliação do contexto familiar e laboral e o envolvimento do pai.....	34
IV – Discussão de Resultados	35

Conclusão	40
Bibliografia	41
ANEXOS	46
Anexo A	47
1.1. Carta de apresentação para o diretor do Jardim-de-infância	47
1.2. Carta de apresentação do estudo às Mães	48
1.3. Ficha de identificação.....	49
1.4. Questionário “Conciliar Trabalho-Família”	50
1.5. Questionário “Escala do Envolvimento Parental”	52

Índice de Quadros

Quadro 3.1 - Médias e Desvios Padrão da Combinação do Trabalho-Família	29
Quadro 3.2 - Correlações - Variáveis Sociodemográficas / Conciliar Trabalho-Família	30
Quadro 3.3 - Médias e desvios padrão do sexo na conciliação dos contextos Trabalho-Família	31
Quadro 3.4 - Médias e desvios padrão da existência de irmãos e a conciliação do Trabalho e Família	32
Quadro 3.5 - Médias e Desvios Padrão do Envolvimento Parental	32
Quadro 3.6 - Correlações entre as Variáveis Sociodemográficas e o Envolvimento.....	33
Quadro 3.7 - Médias e desvios padrão para Rapazes e Raparigas	34
Quadro 3.8 - Correlações entre a Relação Trabalho-Família e o Envolvimento Parental....	35

I – Introdução

A imagem e o papel desempenhado por mães e pais têm vindo a alterar-se consideravelmente nas últimas cinco décadas. Até à década de 60, o homem assumia o papel principal de sustento económico e proteção à família, sendo considerado o chefe da mesma, e a mulher o papel de cuidar dos filhos e execução da maioria das tarefas domésticas. Este modelo do homem enquanto provedor da família não só caracterizava a maioria das famílias como também constituía um modelo de família ideal (Aboim, 2010). No entanto, na década de 70, a mulher entrou de forma massiva no mercado de trabalho, tornando-se mais independente financeiramente, e contribuindo ativamente para o sustento económico da família, deixando também de estar predominantemente associada a tarefas domésticas. Deste modo, a norma de padrão familiar alterou-se progressivamente para as famílias onde tanto o homem como a mulher sustentam a família (Wall & Guerreiro, 2005; Torres, 2004).

Assim, a entrada da mulher no mercado de trabalho foi um dos principais motores na mudança das estruturas familiar e conjugal, e nas expectativas acerca dos papéis parentais (Bradley, Cabrera, Hofferth, Lamb, & Tamis-LeMonda, 2000; Torres, 2004), facto que “empurrou”, também, os homens a reconstruir o seu lugar tradicional no campo da vida familiar (Aboim, Leitão, Marinho, & Wall, 2012). Surge, assim, um novo ideal de modelo familiar marcado pela coparentalidade nas responsabilidades e tarefas, quer do domínio financeiro, quer na educação e prestação de cuidados aos filhos (Bradley, et al., 2000; Crompton & Lyonette, 2006; Deutsch, 2001; Macarini, Manfroi, & Vieira, 2011), situação que era impensável há 50 anos atrás.

Com a alteração destas dinâmicas surge a necessidade de compreender como é relacionada e encarada a gestão dos contextos trabalho-família da mãe e o impacto do envolvimento paternal nas atividades relacionadas com a criança, na perspetiva materna. A opção de análise da perspetiva materna prende-se com o facto de as perceções e atitudes maternas sobre o envolvimento e competência paternal estarem significativamente correlacionadas com as perceções do pai sobre a sua capacidade parental e de partilha enquanto esposo (Egeren & Hawkins, 2004), sendo estas perceções maternas melhores preditores da participação e envolvimento paternos, do que a perceção do próprio pai (Bost, et al., 2005; Herzog, Leonard, Madden-Derdich, & Umaña-Taylor, 2007). Além disso, a mulher continua a assumir a maioria das tarefas práticas (Castro, Monteiro, Oliveira, & Veríssimo, 2006; Monteiro, Santos, Veríssimo, & Vaugh, 2008; Guerreiro & Wall, 2005), podendo existir dificuldades na gestão

da conciliação do mundo familiar e profissional, gestão essa que é considerada stressante (Borges, et al., 2012).

1. Papéis parentais, conjugais e profissionais

Ser pai ou mãe é mais de que uma capacidade biológica, pois implica também um conjunto de responsabilidades sociais relativamente aos filhos (Macarini, et al., 2011). O papel social é um conjunto de direitos e deveres de uma pessoa (agente de papel) em determinadas situações sociais, das quais são esperados determinados comportamentos (Appel-Silva & Wendt, 2011).

Esse mesmo papel dos pais tem vindo a alterar-se nas últimas décadas. As exigências e alterações socioculturais (Macarini, et al., 2011) e a entrada da mulher no mercado de trabalho conduziram à mudança na forma de organização dos papéis parentais e conjugais, bem como nas expectativas acerca dos mesmos (Bradley, et al., 2000; Torres, 2004). A mulher deixou de se focar unicamente na maternidade, passou a ter uma identidade pessoal mais complexificada, com objetivos individuais e profissionais, além de se ter tornado mais autónoma nas responsabilidades relativas à família, o que, como consequência, influencia o seu papel maternal (Alarcão & Relvas, 2002). Assim, os casais necessitaram de se adaptar e reorganizar os seus papéis parentais e profissionais, tendo a norma familiar ido alterada progressivamente para casais onde tanto o homem, como a mulher sustentam a família (Wall & Guerreiro, 2005; Torres, 2004), partilhando responsabilidades no domínio financeiro, educacional, prestação de cuidados aos filhos e de tarefas domésticas (Deutsch, 2001; Bradley, et al., 2000; Crompton & Lyonette, 2006).

Atualmente no papel materno, a mulher tem a responsabilidade de cuidar do desenvolvimento, educação, alimentação e saúde do(s) filho(s) (Macarini, et al., 2011), mas também de sustentar a família (Aboim, 2010). As mulheres que trabalham e que possuem um forte compromisso com a família, têm também elevadas aspirações profissionais, apesar de essa gestão ser uma fonte de stress para as mesmas (McLellan & Uys, 2009). Embora a experiência de cada mulher possa diferir, mesmo quando as tarefas são partilhadas de forma igualitária, as mulheres que trabalham não só tentam ainda assegurar que as tarefas dos pais em casa foram realizadas, como têm também a responsabilidade de alimentar os filhos e assegurar o bem-estar da família (McLellan & Uys, 2009). Estas funções do novo papel da mulher são percecionadas tanto pelos pais como pelas próprias (Abreu, Figueiredo, & Martins, 2014).

O papel do pai continua, atualmente, a ser o de principal provedor da família (Macarini, et al., 2011), mas também tem a função de cooperar na vida familiar, partilhar o poder conjugal, respeitar a companheira, de educar e de promover o desenvolvimento da criança (Wall, 2010).

Contudo, apesar das alterações nos papéis parentais, os casais ainda adotam tendencialmente um sistema de divisão de tarefas familiares (cuidados aos filhos e tarefas domésticas) com referências tradicionais, em que a mãe ainda é a principal cuidadora dos filhos e da casa, e o pai o principal provedor, com um papel relativamente secundário no cuidado dos filhos (Abreu, et al., 2014; Borsa & Nunes, 2011; Guerreiro & Wall, 2005; Hodgins, 2007; Lynch, Meier, & McNaughton-Cassil, 2006; Monteiro, et al., 2008).

Estes novos papéis e tarefas de mães e pais originaram tanto benefícios como conflitos, para a mãe, na gestão da sua vida profissional e familiar (Ashforth, 2001; Fleck & Wagner, 2003).

1.1. Implicações do desempenho de papéis

Decorrente do desempenho dos papéis maternos e profissionais, podem-se indicar diversas consequências para a mulher, que podem ocorrer. No estudo de Duxbury & Higgins (2003), são apresentadas algumas das implicações para as mulheres, como o facto de a maternidade ter uma influência negativa no seu bem-estar e humor (ao contrário dos homens), devido a sentirem uma maior sobrecarga de papéis do que os homens, principalmente as que têm cargos de topo. Este estudo verificou ainda, que não existem diferenças de sexo quanto à interferência do trabalho na família, quando o setor e tipo de trabalho, e a responsabilidade de cuidado dos filhos são considerados, tendo também verificado, relativamente à interferência da família no trabalho, um fraco nível de conflito trabalho-família.

A tarefa de cuidado do(s) filho(s) pode ser constrangedora para mães e pais trabalhadores. O constrangimento que surge enquanto cuidador, pode ser definido pelo sentimento de sobrecarga ou de stress percecionado pelos pais que trabalham, relativamente às suas responsabilidades, apesar de ser um sentimento reduzido em geral. Contudo, são as mulheres o grupo mais passível de sofrer este tipo de constrangimento, sendo os níveis de responsabilidade e o grande esforço físico os fatores mais preocupantes. Do ponto de vista profissional, o maior efeito é o absentismo relacionado com a fadiga emocional, física e mental, bem como o stress, turnover e insatisfação no trabalho, causando um impacto negativo no bem-estar pessoal e forma de vida da família (Duxbury & Higgins, 2003).

No entanto, Dias & Possati (2002) verificaram que apesar das desvantagens e preocupações, as recompensas sentidas pelas mães com múltiplos papéis são mais elevadas do que as preocupações, sendo os fatores que tornaram a experiência recompensadora relacionados com o poder de decisão (autonomia, estimulação, desafio, poder ajudar outros e ajuste do trabalho a necessidades e interesses pessoais). Além disso, as mães que também assumem um papel de sustento económico percebem que esta função tem um impacto positivo nos seus filhos, pois tendem a considerar-se bons modelos sociais, por conseguirem equilibrar os contextos trabalho-família (DeJong, 2010).

Para a maioria das mães, as responsabilidades familiares têm prioridade sobre as responsabilidades do trabalho, sentindo-se menos competentes no seu papel materno quando as responsabilidades do trabalho têm prioridade sobre as responsabilidades familiares. Para equilibrar ambos os papéis, planeiam e estruturam as suas tarefas, de forma a terem controlo e assegurarem que todas as tarefas são concluídas (McLellan & Uys, 2009), com uma tendência para sentirem mais benefícios quando têm ajuda do parceiro ao nível familiar e de colegas de trabalho ao nível profissional na execução de tarefas (Ahmad, Idris, Mustapha, & Uli 2010; Hill, 2005).

2. Conflito Trabalho-Família

A teoria do conflito Trabalho-Família baseou-se em conceitos sobre o papel social (Appel-Silva & Wendt, 2011). O conflito de papel surge quando existem pressões no desempenho de um dado papel que torna, como consequência, o desempenho noutra papel mais difícil (Beutell & Greenhaus, 1985). As excessivas exigências de cada papel social podem criar conflitos, pois a disponibilidade horária e os recursos energéticos dos indivíduos são limitados. Além disso, os papéis sociais são formulados socioculturalmente e, como tal, à medida que sucedem mudanças socioculturais ocorrem, também, mudanças de comportamento, de perspectivas e de expectativas para determinado papel (Appel-Silva & Wendt, 2011).

O conflito interpapéis é um tipo de conflito de papel que surge quando o stress e determinadas pressões ocorrem aquando da participação em diferentes papéis (Beutell & Greenhaus, 1985), sendo o conflito trabalho-família um exemplo do mesmo. O conflito trabalho-família ou família-trabalho surge quando as exigências dos papéis profissionais e familiares se tornam incompatíveis, tornando a participação simultânea em ambos os papéis difícil (Duxbury & Higgins, 2003). O conflito trabalho-família é um exemplo de conflito interpapéis, visto que certas pressões e exigências de papel nos domínios trabalho e família são reciprocamente incompatíveis em alguns pontos (Beutell & Greenhaus, 1985), ou seja, a participação no papel familiar é desempenhada com maior dificuldade, devido ao papel de trabalho e vice-versa. O trabalho pode ter um impacto tanto positivo (benéfico) como negativo (conflito) na família, bem como a vida familiar pode ter um impacto no trabalho de forma positiva ou negativa também (Harrington, Van Deusen, & Humberd, 2011), sendo este um dos pontos de análise em que este estudo se irá focar. O conceito do conflito trabalho-família é, desta forma, um constructo multidimensional, com formas múltiplas (baseado no tempo, nos constrangimentos e nos comportamentos), específico de múltiplos papéis da vida (e.g., esposo, parental, cuidado de casa e lazer), além de bidirecional (trabalho-família ou família-trabalho) (Ahmad, 2008).

Nas últimas décadas as diferenças entre o contexto profissional e familiar tornaram-se cada vez menores, devido à entrada da mulher no mercado de trabalho e à sua participação no rendimento familiar, à globalização e à flexibilização dos horários de trabalho (Torres, 2004). Na década de 70, o trabalho tinha a influência dos modelos Tayloristas e Fordistas de organização dos processos produtivos, bem como a família se constituía de modo tradicional

(pai, mãe e filhos), demarcando papéis sociais distintos tanto no trabalho como na família (Clark, 2000). O modelo Taylorista é proposto por Taylor (1911), que afirma que a execução das tarefas devem ser estudadas e selecionadas, e que se deve colocar o “homem certo no lugar certo”, racionalizando desta forma os processos de produção do trabalho. Segundo este modelo, o trabalhador é eficiente quando se especializa ao máximo na execução de tarefas e quando estas são padronizadas. Decorrente do modelo Taylorista, o Fordismo, introduzido por Ford (1914) e desenvolvido pela Ford Motor Company, é um método de produção em massa e de alta especialização das tarefas, usando a produção de alta tecnologia, explorando a criatividade e iniciativa de trabalhadores polivalentes (Burrows, Gilbert & Pollert, 1992). Estas diferenças entre contextos, porém, ainda se verificam, visto continuarem a existir diferenças de género, tal como o facto de as mulheres terem remunerações mais baixas, posições mais desqualificadas e precárias e trabalharem, em média, menos quatro horas semanais do que os homens (Aboim, et al., 2012).

Segundo Aboim, et al. (2012), Portugal atravessa atualmente um período difícil ao nível económico, social e político. A estrutura familiar tem vindo, também, a sofrer alterações, sendo visível uma diminuição no número de casamentos (2009: 40 391 casamentos; 2010: 39 993 casamentos), e na dimensão do agregado familiar, de uma média de cinco ou mais pessoas em cada casa (1991: 15.4%; 2011: 6.5%) para uma média de três pessoas, ou seja, os casais passaram a ter só um filho, em média. A média da idade do primeiro casamento também aumentou, comparativamente com os anos 60, de 27 para 34 anos no caso dos homens e de 25 para 32 anos nas mulheres, sendo em parte causado pelo aumento de uniões de facto como forma de entrada na conjugalidade (44% de casais já viviam juntos quando se casaram, bem como os 13.5% que já tinham filhos comuns). Contudo, a predominância do casal como forma de organização da família é consistente ao longo dos anos seja por casamento ou união de facto, representando 60% das famílias.

A entrada das mulheres no mercado de trabalho conduziu a um modelo de casais com duplo emprego, em que ambos os membros têm trabalho pago e contribuem para o sustento económico da família (Aboim, 2010; Wall & Guerreiro, 2005). Este tem sido um dos fatores que conduziu a mudanças na estrutura e organização das dinâmicas familiares, assim como, nas expectativas acerca dos papéis parentais (Bradley, et al., 2000; Torres, 2004). Apesar de uma maior participação do homem nas tarefas e atividades familiares, predominantemente nas atividades de brincadeira e de lazer (igualando-se à mulher neste tipo de atividade), é a mulher quem continua a ter tendência para assumir a maioria das tarefas práticas (Castro, et al., 2006; Monteiro, et al., 2008). Como tal, continua por isso distante uma igualdade de

tarefas conjugais no plano parental e doméstico, permanecendo o domínio da divisão de tarefas tradicional (Guerreiro & Wall, 2005; Castro, et al., 2006; Monteiro, et al., 2008; Wall, et al., 2010), tornando-se necessário compreender a gestão que a mãe faz destas alterações no âmbito dos contextos de trabalho e família.

2.1. Teorias sobre o papel de género

Como anteriormente referido na secção 1 deste capítulo, nas últimas 50 décadas têm havido várias mudanças nos papéis familiares e profissionais dos homens e mulheres (Barnett & Hyde, 2001), surgindo teorias sobre as expectativas de papel social ao nível do género, entre as quais a teoria funcionalista e a teoria expansionista, que serão detalhadas nas próximas secções.

2.1.1. Teoria Funcionalista

A Teoria dos Sistemas Sociais de Parsons (1955) indica que deve haver um equilíbrio dos processos interativos num sistema social, sendo fulcral para o controlo da sociedade e para a manutenção das estruturas socioculturais, a criação de padrões culturais e de normas, por representações culturais da identificação individual e coletiva (Cordova, 2007).

Segundo esta teoria, a ação de um indivíduo baseia-se em quatro subsistemas de ação: o sistema cultural, o sistema de personalidade, o sistema comportamental e o sistema social, sendo por este motivo atribuído um carácter sistemático e funcional à ação (Cordova, 2007; Domingues, 2008). O sistema cultural está relacionado com a gestão e subsistência de padrões culturais, o sistema de personalidade pretende procurar e alcançar metas pré-estabelecidas, o sistema comportamental está relacionado com a capacidade de adaptação social do indivíduo e o sistema social estabelece a relação entre todos os sistemas (Cordova, 2007). O papel social serve como a unidade que integra os restantes sistemas de personalidade, cultural e comportamental e diferencia-os.

Contudo, a teoria de Parsons alterou-se chegando ao paradigma das quatro funções, que serve como fonte de interpretação do comportamento humano em geral e que responde às quatro funções a que todo o sistema é obrigado a cumprir e a reproduzir (Melo, 2012; Domingues, 2008), paradigma esse denominado de “AGIL”. Cada uma das letras do paradigma representa uma função, sendo a letra “A” correspondente à adaptação ao meio ambiente, “G” à realização de objetivos, “I” à integração e “L” à latência dos padrões que

fornecem os valores gerais do sistema e que implementaram nas normas operacionais dos processos de integração (Melo, 2012; Domingues, 2008).

O esquema AGIL é dividido em quatro eixos: no plano horizontal estão os eixos “Instrumental”, que se refere ao meio que conduz à ação, e “Consumatório” que se refere à satisfação e progresso do estado do sistema social após a ação, e no plano vertical encontram-se o “Eixo Externo”, que se refere às relações fora do sistema e o “Eixo Interno”, referente às suas próprias estruturas (Barreto, 2012).

Da combinação entre o eixo instrumental e o exterior ocorre o processo de adaptação e da combinação entre o eixo consumatório e o exterior ocorre a obtenção de fins (Barreto, 2012). Da combinação entre o eixo interior e o eixo consumatório surge a integração e da última combinação de eixos, interior e instrumental, ocorre a manutenção das estruturas latentes (Barreto, 2012).

Posteriormente, com base no esquema AGIL, o mesmo autor (Parsons, 1966) desenvolveu a Teoria Funcionalista de Género, Trabalho e Família, que afirma que a família tem dois papéis principais: o de socialização dos filhos e de manter as personalidades dos adultos (Hita, 2005). No primeiro papel são consideradas as atividades de socialização dos filhos para internalizarem a cultura a partir do qual a criança se tornará membro da sociedade. O segundo papel refere-se ao isolamento da família relativamente aos grupos de origem do casal e à distribuição de papéis diferenciados e complementares dos pais. Para tal, criou-se um modelo baseado nos papéis de género, que integram as pessoas em sistemas, onde o indivíduo deve agir desempenhando funções institucionalizadas e esperadas pela sociedade. Neste modelo é feita uma divisão estável e inflexível dos papéis de género, em que o homem é o provedor financeiro da família e a mulher o sustento emocional, sendo que o homem e a mulher nunca podem desempenhar as mesmas funções, e que um desvio a este padrão ideal seria considerado como um desvio ou problema a suprimir.

2.1.2. Teoria Expansionista

Durante vários anos, debateu-se se os papéis múltiplos são prejudiciais ou benéficos para o homem e a mulher, sendo as diversas teorias contraditórias entre si (Marshall & Barnett, 1993).

A teoria expansionista de Barnett & Hyde (2001) defende que existem diversos benefícios, tanto para o homem como para a mulher, resultantes da conciliação dos papéis profissional e

familiar. Os autores construíram a teoria expansionista com o intuito de preencher a falha teórica sobre género, trabalho e família, incluindo quatro princípios básicos.

Os primeiros três princípios são relativos ao género, trabalho e família. O primeiro princípio indica que a multiplicidade de papéis é, em geral, benéfica para o homem e para a mulher, refletindo-se na saúde mental, física e da relação conjugal. Os resultados obtidos por Borges, Martins, Monteiro, Pessoa e Costa, Pimenta, Torres & Veríssimo (2013) reforçam a ideia de que trabalhar é benéfico para a mulher, e participar em tarefas familiares é benéfico para o homem, uma vez que o forte comprometimento com um papel não impede o forte comprometimento com outro. Verificaram ainda que existe um sentimento de recompensa em ambos os pais que surge das experiências parentais, mas no caso do pai surge também o stress correlacionado com a conciliação dos contextos trabalho-família.

No segundo princípio, Barnett & Hyde (2001) indicam que o rendimento no trabalho, o suporte social, a oportunidade de experienciar o sucesso, o aumento da autocomplexidade, a identificação com as experiências e as ideologias de papel de género são alguns dos processos que contribuem para os benefícios da multiplicidade de papéis. No terceiro princípio indicam que existem certas condições sobre as quais a multiplicidade de papéis é benéfica. Os benefícios desta multiplicidade de papéis ocorrem dependendo do número de papéis e do tempo para o desempenho de cada um, da sobrecarga e do stress que possam ocorrer do desempenho cada papel. Isto porque, tal como os papéis múltiplos oferecem oportunidades para o sucesso, também oferecem oportunidades para o falhanço ou frustração, especialmente em contextos de trabalho com salários baixos, discriminação no local de trabalho e assédio sexual.

O quarto princípio assenta no facto de as diferenças psicológicas de género não serem grandes ou imutáveis. A mulher e o homem não necessitam de ter uma natureza obrigatoriamente forçada para papéis altamente diferenciados, e além disso, estes princípios devem refletir o período histórico atual e serem modificados de acordo com as normas e papéis vigentes. As capacidades e características da personalidade requeridas por determinados papéis estão relacionadas com o período histórico e com as definições culturais.

Podem apontar-se alguns dos benefícios da multiplicidade de papéis, como a participação no trabalho ser benéfica para a mulher e a participação na vida familiar ser benéfica para o homem, ao nível do bem-estar físico e psicológico. O stress no homem e na mulher apresenta uma correlação negativa com o envolvimento paterno (Barnett, Brennan, Ozer & Sperling, 1998; Flouri, 2005), contudo, os mesmos encontram mais formas de ter sucesso no desempenho dos seus papéis. O stress causado por um desempenho menos sucedido num dos

papéis pode ser reduzido através do sucesso e satisfação obtidos num outro papel, bem como desenvolver a autoconfiança e/ou autoeficácia (Barnett, Marshall & Pleck, 1992; Bussey & Bandura, 1999; Matias, Silva & Fontaine, 2011). Quanto à mulher, constata-se ainda que quando trabalha existe uma melhoria no bem-estar da mesma (Dykstra, Poortman & Keizer, 2010).

A multiplicidade de papéis oferece, também, um quadro mais amplo de referência, tendo o indivíduo uma melhor perspectiva dos seus pontos altos e baixos do que os indivíduos que só desempenham um papel. Além disso, parceiros com papéis semelhantes melhoraram a comunicação e qualidade da relação conjugal visto haver experiências semelhantes tanto de trabalho como de família entre o casal (Gaunt, 2006, Schwartz, 1994, Pierce & Tremblay, 2011).

Assim, a teoria expansionista de Barnett & Hyde (2001) afirma que é possível conciliar os vários papéis em diversos contextos com igual comprometimento, ou seja, o comprometimento de um papel não implica o descomprometimento com outro. Segundo Dias e Possati (2002), as recompensas sentidas pelas mães com múltiplos papéis são mais elevadas do que as preocupações. Contudo, existem evidências que indicam que, tanto as mulheres como os homens com múltiplos papéis sentem uma sobrecarga de papéis e conflito dos mesmos (Emmons, Biernat, Tiedje, Lang, & Wortman, 1990; Duxbury & Higgins, 2003).

2.2. Preditores do conflito trabalho-família

O equilíbrio trabalho-família está correlacionado com a qualidade de vida quando existe tempo, envolvimento ou satisfação substancial no indivíduo que se distribui pelos papéis desempenhados, mas na medida certa (Collins, Greenhaus, & Shaw, 2003). De acordo com Collins, et al. (2003), existem determinados fatores que levam ao conflito trabalho-família, sendo o tempo despendido, o stress e o comportamento no papel os mais relevantes. Cada papel exige tempo ao indivíduo, sendo por vezes esse tempo excessivo, sobrecarregando o mesmo. Por exemplo, o papel no trabalho tanto do pai como da mãe tende a ter um impacto negativo na família relativamente ao tempo despendido com o(a) companheiro(a), com o(s) filho(s) nas atividades de lazer, na relação com o(a) companheiro(a) e com o(s) filho(s), bem como na partilha de responsabilidades familiares (Duxbury & Higgins, 2003). No caso do impacto dos papéis familiares, estes tendem a não causar impacto para os homens, contudo, para as mulheres, que desempenham mais tarefas domésticas e de cuidados aos filhos do que os homens, torna-se mais difícil a conciliação de horários de trabalho extensos e respetivas exigências, tendo como consequência a sobrecarga de papéis ocorrendo, por sua vez, um maior conflito trabalho-família para as mesmas (Duxbury & Higgins, 1991; Duxbury & Higgins, 2003; Hill, 2005). Contudo, o conflito trabalho-família não parece aumentar para as mulheres quando a família é mais numerosa (Minnotte, Minnotte, & Pedersen, 2013).

O stress é um conceito multidimensional que pode ser definido como a aplicação de tensão, força ou pressão a um indivíduo, sendo um determinado estímulo considerado/avaliado como opressivo (Goodnite, 2013), e resulta de um desequilíbrio entre as exigências do ambiente e os recursos individuais (condições socioeconómicas, estilo de vida, personalidade e suporte social), conduzindo o indivíduo a percecionar um elevado stress e um risco elevado de respostas de inadaptação emocional e comportamental, como ansiedade e depressão (Bolten, Hellhammer, Meinschmidt & Nast, 2013).

No trabalho existem várias fontes de stress, como por exemplo: o fraco suporte da chefia e a qualidade da comunicação e interação, exigências ao nível físico e psicológico, o número de mudanças no ambiente de trabalho, a participação em atividades, problemas na interação com os colegas e na concentração mental requerida no trabalho e horas de trabalho extra excessivas (Greenhaus & Beutell, 1985; Hill, 2005). Estes são alguns exemplos de fontes de stress que provocam o conflito trabalho-família, sendo também as divergências do casal relativamente aos princípios fundamentais de família, a carreira profissional do casal, ou as

divergências sobre os papéis familiares e de atitudes sobre o trabalho da mulher, fontes de stress.

O conflito que resulta de um comportamento surge quando o indivíduo não adequa o seu comportamento às expectativas de diferentes papéis. Por exemplo, os comportamentos que são esperados dos homens no trabalho (liderança, autoridade e lógica), podem não ser os comportamentos esperados no contexto familiar, e quando o indivíduo não consegue ajustar os seus comportamentos aos diferentes contextos, pode ocorrer um conflito interpapéis.

Aboim, Cunha & Wall (2010) indicam diversos fatores preditivos do conflito trabalho-família, como a entrada da mulher no mercado de trabalho, a alteração do modelo de família ideal para um modelo de partilha parental, a contínua desigualdade de género face ao emprego e ao trabalho doméstico, o tipo de profissão e a flexibilização dos horários de trabalho, bem como a maior participação do homem nas tarefas domésticas e de cuidados aos filhos. As trajetórias seguidas nos planos da vida familiar, as experiências de socialização durante a vida adulta e os contextos sociais e institucionais inseridos na vida profissional e familiar oferecem, também, condições para a ocorrência de constrangimentos na relação dos contextos trabalho-família (Aboim, Cunha & Wall, 2010). Borges et al. (2013) verificaram ainda que as habilitações literárias dos pais/mães estão relacionadas com a sua gestão dos contextos trabalho-família, pois verificaram benefícios desta gestão percebidos pelas mães quando ambos os pais têm habilitações literárias superiores e constrangimentos associados à conciliação dos contextos em pais com habilitações literárias superiores na perspetiva do pai. Contudo, quando as mulheres têm habilitações literárias inferiores, também acontece sentirem-se mais gratificadas com tarefas domésticas (Guerreiro & Wall, 2005).

A divisão dos cuidados aos filhos e das tarefas domésticas (Guerreiro & Wall, 2005; Crompton & Lyonette, 2006; Wall, 2007), a ausência de apoio conjugal ou familiar nos cuidados aos filhos e a competitividade entre os elementos do casal, nomeadamente, ao nível salarial e de estatuto (Greenhaus, et al., 2000), são também preditores do conflito dos contextos trabalho-família.

A participação do homem em casa não decorre apenas da divisão do trabalho profissional ou da sua disponibilidade. Os ideais igualitários levam à cooperação dos homens nas tarefas domésticas. Nos casais em que ambos trabalham e dividem as tarefas familiares de forma igualitária, geralmente as mulheres têm ideais igualitaristas (Guerreiro & Wall, 2005). Quanto à divisão do trabalho doméstico entre os membros do casal, é habitual o conflito trabalho-família aumentar, principalmente se as tarefas forem divididas de forma tradicional, tendendo a diminuir quando esta divisão se faz de forma igualitária (Crompton & Lyonette, 2006). Em

França, por exemplo, geralmente a divisão de tarefas é realizada de forma tradicional e verifica-se um elevado conflito trabalho-família. Na Finlândia e Noruega são registados baixos níveis de conflito trabalho-família, facto que se encontra correlacionado com o facto de dividirem as tarefas de forma menos tradicional, visto o governo ter desenvolvido e implementado políticas que não só facilitam as famílias com duplo emprego e o equilíbrio na gestão dos contextos trabalho-família, mas também encorajam os homens a assumirem um papel maior na prestação de cuidados e tarefas domésticas. Em Portugal, por sua vez, apesar de as mulheres desempenharem maioritariamente as tarefas domésticas e de cuidados dos filhos, comparativamente com outros países, esta função não tem um impacto no conflito trabalho-família (Crompton & Lyonette, 2006).

A divisão de tarefas igualitária ocorre mais frequentemente em grupos sociais intermédios onde existe um perfil de casais modernos “em transição”, ou seja, em que ambos trabalham e dividem as tarefas domésticas igualmente, mas porque alguns casais delegam parte das tarefas a empregadas (Crompton & Lyonette, 2006).

Segundo Duxbury & Higgins (2003), o elevado compromisso, a satisfação com o trabalho (relativamente ao trabalho em geral, à remuneração, ao desenvolvimento da carreira, à capacidade de cumprir objetivos, ao número de horas, horário, atividades e carga de trabalho, e à segurança no trabalho) e a reduzida intenção de abandonar o emprego ocorrem quando existe uma reduzida sobrecarga de papéis, uma reduzida interferência do trabalho no contexto familiar e interferência do contexto familiar no profissional, bem como um menor constrangimento enquanto cuidador.

Apesar de existirem inúmeros fatores que favoreçam o conflito na gestão dos papéis profissionais e familiares, existem estratégias para reduzir o nível de stress induzido por estes fatores mencionados. Sacrificar a carreira profissional de um dos membros do casal, em regra, a da mulher, é uma estratégia possível para combater o conflito trabalho-família existindo, no entanto, também outras estratégias com implicações menos negativas, como por exemplo, a delegação do trabalho doméstico, a redução ou flexibilização ocasional do tempo de trabalho e/ou a contratação de serviços formais de guarda das crianças (creches, infantários, ATLS, amas, entre outros) que dão apoio aos casais em que ambos trabalham (Aboim, Cunha & Wall, 2010; Fontaine, Matias & Silva, 2011; Gareis and Barnett, 2008; Piovanotti, Prado & Vieira, 2007).

2.3. Consequências negativas do conflito trabalho-família

Segundo Allen, Bruck, Herst, & Sutton (2000) e também Carlson & Frone (2003), as consequências negativas da relação entre trabalho e família podem fazer-se sentir em três dimensões principais. A primeira dimensão é ao nível do trabalho, a segunda ao nível familiar e a terceira ao nível individual.

Na primeira dimensão, ao nível do trabalho, as consequências ocorrem quando surge algum constrangimento no trabalho, conduzindo a um menor investimento laboral, insatisfação no trabalho (Afaq, Khan, Khan & Zulfiqar, 2013; Duxbury & Higgins, 2003), *turnover* (desejo de o trabalhador se despedir) e ao absentismo (Duxbury & Higgins, 2003). Na segunda dimensão, ao nível familiar, ocorrem consequências quando há uma reduzida participação nas atividades em família e um afastamento dos momentos importantes da vida familiar e das dificuldades de interação com os filhos, podendo afetar a relação do casal e causar a sua rutura. Finalmente, na terceira dimensão, ao nível individual, as consequências fazem-se sentir quando o esforço da gestão dos contextos profissional e familiar leva a comportamentos característicos de sintomas de depressão no indivíduo, stress e à fraca saúde física e mental (Duxbury & Higgins, 2003).

Outras consequências advindas do conflito trabalho-família são as interferências de um dos papéis no desempenho de outro, como o facto de o trabalho e horas extra interferirem com a gestão da vida familiar, na perspetiva da mãe (Barnett, Carr, & Gareis, 2005; Barnett, Brennan, & Gareis, 2009; Borges et al., 2013; Duxbury & Higgins, 2003), pois os pais que trabalham tendem a investir menos nos cuidados aos filhos devido ao tempo que têm de dispensar no trabalho (Hill, 2005). A inflexibilidade das empresas para com as necessidades e responsabilidades dos trabalhadores em relação às suas famílias, tem um impacto profundo na produtividade dos mesmos, bem como aumenta o nível de stress, absentismo e insatisfação com o trabalho (Afaq, Khan, Khan, & Zulfiqar, 2013; Duxbury & Higgins, 2003).

2.4. Benefícios e consequências positivas da gestão dos diferentes papéis trabalho-família

Existem sempre, em casais em que ambos trabalham, tanto constrangimentos como benefícios advindos da conciliação dos contextos trabalho-família (Barnett & Marshall, 1993; Borges et al., 2013). Apesar das tensões geradas e das consequências negativas da gestão dos contextos trabalho-família, a literatura sustenta que os diversos papéis desempenhados pelos pais têm mais efeitos positivos do que constrangimentos (Barnett & Hyde, 2001; Borges et al., 2013; Dias & Possatti, 2002). O desempenho de diversos papéis por parte de mães e pais, ao nível profissional ou parental, permitem que estes não se centrem numa só função e sintam sucesso em vários campos da vida e compensar os insucessos num determinado papel (Barnett & Marshall, 1993; Barnett & Hyde, 2001).

Como referido anteriormente, na seção 1 deste capítulo, os papéis profissional e familiar do homem e da mulher alteraram-se nas últimas décadas. Atualmente, de acordo com Barnett & Hyde (2001), o homem participa mais nas tarefas domésticas e envolve-se e interage mais com os filhos, e a mulher tem uma carreira profissional, sendo que a participação familiar do homem e a participação laboral da mulher é benéfica para ambos.

Segundo a literatura (e.g., Borges et al., 2013; Cabrera & Mitchell, 2009; Flouri, 2005; Gaunt, 2006; Hill, 2005; Monteiro, Santos, Vaugh, & Veríssimo, 2008; Pierce & Tremblay, 2011; Dias & Possatti, 2002; Schwartz, 1994) verifica-se que existem diversos benefícios associados à gestão dos contextos familiar e profissional e que se distribuem no contexto individual e familiar.

Ao nível individual verificou-se que a qualidade de vida é maior para quem está mais envolvido ou satisfeito na família, comparativamente com os que sentem maior satisfação ou comprometimento apenas com o trabalho (Hill, 2005), que das experiências parentais é retirado um maior sentimento de recompensa (em ambos os pais) e que o nível de stress é reduzido, apesar desta questão se verificar apenas na perspectiva paterna (Borges et al., 2013; Cabrera & Mitchell, 2009). Verifica-se ainda que o equilíbrio da gestão dos contextos profissional e familiar parece encontrar-se associado a níveis mais elevados de satisfação com a família, com melhor qualidade na relação conjugal, e além disso, o facto de cuidarem dos filhos diminui o stress e facilita a gestão dos contextos trabalho-família (Hill, 2005).

Ao nível do contexto familiar verificou-se que, quando ambos os pais partilham o trabalho e a responsabilidade familiar, as suas experiências diárias aproximam-se, facilitando a comunicação e a qualidade da relação do casal (Gaunt, 2006; Pierce & Tremblay, 2011;

Schwartz,1994), apesar de as diferenças persistirem ao nível das tarefas de cuidados à criança (Monteiro, Santos, Vaugh, & Veríssimo, 2008). O facto de ambos os pais trabalharem aumenta o equilíbrio de poder entre os dois cônjuges, e os conceitos estereotipados baseados nas diferenças de género são eliminados (Borges, et al., 2013).

3. Envolvimento Paterno

Com a entrada da mulher no campo profissional, criaram-se necessariamente novas opções para prestar cuidado aos filhos, como colocá-los em jardins-de-infância e amas, bem como ampliar o papel e envolvimento do pai nas atividades de prestação de cuidados para ajudar a mãe (Piovanotti, Prado, & Vieira, 2007).

3.1. Definição e Dimensões do Envolvimento Paterno

O envolvimento paterno está relacionado com o envolvimento positivo ou menos positivo do pai na vida do(s) filho(s) ocorrendo num *continuum* (Day, Lamb, Marsiglio, & 2000; Mosher & Jones, 2013). É um constructo complexo e com múltiplas dimensões (Mosher & Jones, 2013) onde estão envolvidos componentes afetivos, cognitivos, comportamentais e éticos (Hawkins & Palkovitz, 1999, citado por Boller, Cabrera, Lamb, Tamis-LeMonda, 1999), sofrendo a influência de diversos fatores, como a personalidade e contextos/processos de interação. O envolvimento paterno ocorre quando se desempenham atividades que implicam cuidados diretos, indiretos ou em atividades lúdicas (Lamb & Tamis-LeMonda, 2004; Monteiro, Santos, Vaughn & Veríssimo, 2008), como a brincadeira e o lazer (Fernandes, et al., 2010), contribuindo para diversos aspetos do desenvolvimento da criança e para a família (Mosher & Jones, 2013).

De acordo com o modelo proposto por Lamb, Pleck, Charnov & Levine's (1987, citado por Monteiro, Santos, Vaughn, & Veríssimo, 2008) existem três dimensões que caracterizam o envolvimento paternal, destacando-se a interação direta em atividades paralelas e de prestação de cuidados entre o pai e a criança, a disponibilidade física e psicológica do pai para com a criança e a responsabilidade do pai relativamente ao bem-estar e cuidados da criança.

Pleck (2010) constatou que atualmente são operacionalizadas variáveis do envolvimento paternal como o carinho/recetividade e o controlo, e, como tal, o modelo de envolvimento paternal deve incluir novas dimensões. Assim, Pleck (2010) propôs uma revisão da conceptualização do envolvimento paternal incluindo os três componentes referidos anteriormente, e mais dois componentes auxiliares: o cuidado indireto social e material e o processo de responsabilidade, que assegura que os primeiros quatro componentes sejam providenciados.

O cuidado social indireto inclui a promoção dos relacionamentos das crianças com os seus pares e, também, o processo de interação proximal. Abrange, ainda, outros

comportamentos que fornecem capital social, como a partilha das redes sociais e o conhecimento e proteção dos seus filhos. O último componente, o processo de responsabilidade, está fundamentado no conceito da teoria do processo de família “função executiva”, uma dinâmica dentro das famílias que assegura que as tarefas de família sejam executadas e as normas familiares seguidas. O processo de responsabilidade refere-se à monitorização do cumprimento das tarefas de cuidados dos filhos nos primeiros quatro componentes, caso contrário, são tomadas ações para ter a certeza de que são cumpridas. Assim, o efeito do processo de responsabilidade do pai é mediado pelos outros quatro componentes de envolvimento.

Palkovitz (1997, citado por Boller, Cabrera, Lamb, & Tamis-LeMonda, 1999), por sua vez, apresentou também um conjunto de quinze categorias que caracterizam o envolvimento paterno, como a comunicação, a educação, os processos de pensamento (e.g., preocupação e planeamento), as obrigações (e.g., levar a criança a determinados sítios), os cuidados, os interesses partilhados, a disponibilidade, os planos partilhados (e.g., férias), as atividades partilhadas (e.g., compras e brincar), o sustento financeiro, os afetos, a proteção, o suporte emocional e o envolvimento em cuidados diários da criança.

Estes componentes do envolvimento consubstanciam-se com as características de influência paternal: o cuidado e carinho, a orientação ética e moral, o apoio emocional, prático e psicossocial à companheira e sustento da família (Day, Lamb, Marsiglio, 2000).

Contudo, neste estudo estarão em foco apenas os primeiros três componentes (i.e., a interação direta, a disponibilidade física e psicológica do pai para com a criança e a responsabilidade do pai relativamente ao bem-estar e cuidados da criança) do envolvimento paternal de Charnov, Lamb, Levine's, & Pleck, (1987), por se encontrar suportado por diversos estudos portugueses (e.g., Borges, et al., 2013; Castro, et al., 2006; Fernandes, et al., 2010; Monteiro, et al., 2008;).

Monteiro, et al. (2008) verificaram que as mães participam mais nas tarefas de cuidados aos filhos, porém, as atividades de brincadeira e lazer são divididas igualmente entre os pais. Apesar de na sociedade portuguesa as representações sobre o papel paterno, comparativamente a gerações anteriores, estarem em alteração, há evidências que afirmam que continua a existir um padrão tradicional de comportamento relativamente ao género (Balancho, 2004; Fernandes, et al., 2010). Em alguns estudos (e.g., Abreu, Andreani, Crepaldi, Hammes, & Ristof, 2006; Balancho, 2004; Hodgins, 2007; Monteiro, et al., 2008), denota-se que o pai participa principalmente nas brincadeiras dos filhos, assumindo um papel secundário ou de ajuda às mães nas tarefas de prestação de cuidados diretos. Assim, embora

alguns pais desempenhem um papel mais ativo na vida dos filhos, poucas mudanças se verificaram no campo dos cuidados às crianças, mantendo-se portanto o papel de género tradicional.

Contudo, o estudo de Fernandes, et al. (2010) relativamente aos cuidados diretos (e.g., como dar banho ou as refeições) e aos domínios ensino/disciplina, brincadeira e lazer no exterior demonstram o contrário, afirmando que existe uma partilha igualitária de tarefas, sendo apenas nos cuidados indiretos onde o pai assume um papel de suporte ou de ajuda secundário. O estudo de Jones & Mosher (2013) revela também que, por exemplo, 96% dos pais que vivem com os filhos costumam tomar as refeições com os mesmos, todos os dias ou muitas vezes por semana, 98% brincam com os filhos muitas vezes e 90% dão banho e vestem a criança todos os dias ou muitas vezes durante a semana e que, apesar de apenas 60% dos pais lerem para os filhos, salientando que apesar de haver alguma variância na frequência do envolvimento do pai em algumas atividades, não é só nas atividades de brincadeira que o mesmo participa.

Segundo Lima (2005), o pai está mais disponível para os filhos durante o fim de semana, em todas as dimensões de envolvimento parental, havendo uma maior participação nas atividades de socialização do pai com a criança. Um outro aspeto importante a considerar sobre os tipos de interação e que se relaciona com a partilha de tarefas de prestação de cuidados aos filhos é o facto de a mãe assumir mais responsabilidades do que o pai quer no planeamento e organização de atividades relacionadas com a socialização dos filhos quer na percentagem de tempo despendido nessas tarefas (Lima, 2005). Bradley, et al. (2000), também reforçam esta ideia, mas afirmam que, apesar de persistirem discrepâncias entre os pais, existe uma tendência cada vez mais acentuada para um maior envolvimento do pai no processo de socialização dos filhos, concomitante com as transformações socioculturais e económicas que têm ocorrido.

3.2. Fatores associados com o Envolvimento Paterno

Existem diversos fatores que conduzem a um maior ou menor envolvimento paterno. Um dos fatores a ter em consideração quanto ao envolvimento paterno são as atitudes da mãe face ao envolvimento do pai (Barnett & Fagan, 2003; Bost, et al., 2005; Lima, 2005; Monteiro et al., 2011; Pierce & Tremblay, 2011). Lima (2005) realça que as perceções que as mães têm acerca do papel do pai são mais relevantes para o envolvimento paterno do que as perceções dos mesmos acerca do seu próprio papel. Independentemente das crenças e atitudes dos pais, mais ou menos positivas, face ao seu próprio papel, quando as mães revelam crenças mais positivas quanto à participação dos maridos estes tendem a interagir com mais frequência com os filhos. Deste modo, as mães desempenham uma função reguladora, pois a variabilidade do envolvimento paternal nas atividades desenvolvidas em contexto familiar varia significativamente consoante o nível de envolvimento desejado pela mãe, facilitando ou inibindo significativamente esse envolvimento (Barnett & Fagan, 2003; Bost, et al., 2005; Fernandes, et al., 2010; Monteiro et al., 2011; Pierce & Tremblay, 2011), além de serem melhores preditores do envolvimento parental, do que as perceções dos próprios pais sobre o seu envolvimento (Bost, et al., 2005). Apesar de, no estudo de Maurer & Pleck (2006) terem chegado à conclusão de que os pais definem ativamente o seu papel paternal como cuidadores em resposta às perceções sociais.

A qualidade de relação do casal e a satisfação conjugal estão correlacionados negativamente com o envolvimento parental (Eggebean & Knoester, 2001; Bretherton, Golby, & Lambert, 2005). Bem como, as características psicológicas do pai e da criança, a motivação, a etnia, o estado civil (pais casados têm um maior envolvimento parental), as atitudes face aos papéis de género (Ashbourne, Lero, & Whitehead, 2006). O estatuto socioeconómico, as exigências e recompensas do trabalho e o emprego materno (Ashbourne, Lero, & Whitehead, 2006) influenciam o envolvimento paternal positivamente.

Os dados sociodemográficos como o sexo da criança, a idade e as habilitações literárias dos pais podem, também, influenciar significativamente o envolvimento paternal. Quanto ao sexo, Fernandes, et al. (2010), encontraram diferenças ao nível dos cuidados diretos e de atividades de brincadeira, verificando que os pais interagem mais com os rapazes do que com as raparigas. Quanto às habilitações literárias constatou-se que, em alguns estudos (Castro, et al., 2006; Monteiro, et al., 2008; Fernandes, et al., 2010; Torres, 2004), pais com habilitações literárias superiores são mais participativos nas atividades de cuidados diretos e têm conceções menos rígidas relativamente aos papéis de género, estando associado a um nível

educativo mais baixo uma menor participação paterna. Borges, et al. (2013), verificaram que pais com habilitações literárias superiores tinham uma maior participação em tarefas de prestação de cuidados e disciplina aos filhos, mas uma menor participação em atividades de brincadeira e lazer (Fernandes, et al., 2010). Estas situações podem estar associadas ao facto de os pais terem profissões com maior flexibilidade de horários, possibilitando uma maior conciliação entre trabalho e as atividades de carácter familiar (Lima, 2005; Monteiro et al., 2008). A paternidade tardia pode também aumentar o envolvimento, e consequentemente, a responsabilidade e a disponibilidade do pai, bem como o nível de gratificação quanto ao papel de pai (Lima, 2005), se tiver uma visão moderna da divisão dos papéis parentais (Balacho, 2004).

4. Relação entre o contexto trabalho-família e o envolvimento parental

O conflito na relação trabalho-família ocorre quando existem prejuízos ou constrangimentos na conciliação dos contextos profissional e familiar. Contudo, esta conciliação pode não ser conflituosa e trazer alguns benefícios, principalmente quando existe um grande envolvimento parental e dedicação à família (Fernandes, et al., 2010), tendo-se verificado, inclusivamente, no estudo de Hill (2005), que o envolvimento parental não funciona como fonte de stress na conciliação dos papéis trabalho e família. Como tal, a correlação entre os contextos trabalho e família e o envolvimento parental tende a ser positiva.

Os estudos realizados por Borges, et al. (2013) e Dias & Possatti (2002) revelaram também que a gestão dos contextos trabalhos família oferece mais benefícios do que prejuízos, demonstrando que em geral a gestão dos contextos não parece ser conflituosa, corroborando a teoria expansionista de Barnett & Hyde (2001) que indica que a multiplicidade de papéis acarreta benefícios.

Existem pais que partilham tarefas e se envolvem ativamente na vida e desenvolvimento dos filhos, por outro lado existem também pais que partilham menos tarefas com as companheiras e que têm uma interação reduzida com os filhos. Tal como referido anteriormente na seção 2.2 e 3.1 deste capítulo, o pai assume, geralmente, um papel tradicional ou secundário nas tarefas de cuidados, mas em compensação partilha as atividades de brincadeira e lazer no exterior (e.g., Abreu, et al., 2006; Hodgins, 2007; Monteiro, et al., 2008) e, por isso, a mãe tem de gerir melhor o tempo entre o trabalho, os cuidados aos filhos e atividades de brincadeira.

Os benefícios advindos desta relação são vários e revelam o impacto positivo que o envolvimento parental tem na gestão da relação trabalho-família da mãe. Como supramencionado, na teoria expansionista de Barnett & Hyde (2001) é sustentado que existem efeitos positivos advindos da multiplicidade de papéis assumidos por ambos os pais. Esta multiplicidade de papéis oferece diferentes oportunidades para experimentar o sucesso e desenvolver sentimentos de autoconfiança e a autoeficácia, além de permitir um maior número de oportunidades para a descentração, facultando uma compreensão mais fácil de diferentes perspetivas (Barnett & Hyde, 2001; Borges et al., 2013). Além disso, quando ambos os pais partilham as suas experiências familiares e laborais, identificam-se mais um com o outro e melhoram a comunicação e a qualidade relacional do casal (Theunissen et al., 2003).

Estes benefícios da partilha parental no que diz respeito ao trabalho e à família são mais evidentes nos casais que assumem uma ideologia não tradicional (não baseada na distribuição convencional de papéis em função do género), comparativamente com pais que têm uma visão tradicional acerca dos seus papéis (Barnett, Brennan, & Gareis, 2001; Guerreiro & Wall, 2005; Castro, et al., 2006; Monteiro, et al., 2008; Wall, et al., 2010). Além disso, o envolvimento do pai é um benefício, mais do que um constrangimento na gestão das tarefas familiares, principalmente nas tarefas de cuidados indiretos, que se encontra associado a uma diminuição no nível de stress sentido pelas mães (Borges, et al., 2012; Brown, Leyman, & Nomaguchi, 2012). Quando o pai é mais cooperativo e existe qualidade da relação conjugal, independentemente de ser pai biológico ou social, o stress e a interferência da família no trabalho, na perspetiva materna, são reduzidos (Brown, et al., 2012).

Assim, pretende-se com este estudo, verificar até que ponto um maior envolvimento do pai permite à mãe fazer uma gestão mais equilibrada e positiva do trabalho e família, visto no domínio familiar as tarefas serem mais partilhadas.

5. Objetivos

O presente estudo teve como objetivos analisar numa amostra de mães portuguesas, casadas ou a viver em união de facto, com filhos em idade pré-escolar, e a trabalhar a tempo inteiro os seguintes pontos: 1) Os possíveis constrangimentos, benefícios e stress na conciliação dos contextos familiar e laboral, na perspetiva materna. 2) As associações entre as variáveis sociodemográficas dos pais (idade, habilitações literárias e o número de horas de trabalho) e das crianças (idade, sexo e existência de irmãos) com os constrangimentos, benefícios e stress associados à conciliação dos papéis profissional e familiar, na perspetiva materna. 3) O nível e tipo de envolvimento parental em atividades relacionadas com os cuidados e socialização da criança no contexto familiar, na perspetiva da mãe. 4) As associações entre as variáveis sociodemográficas dos pais e das crianças e o envolvimento paterno. 5) Se os benefícios e constrangimentos da gestão do contexto familiar e laboral estão relacionados (na perspetiva da mãe) com o maior ou menor envolvimento do pai, nomeadamente, ao nível dos cuidados diretos e indiretos.

II - Método

1. Participantes

Participaram no estudo 90 mães, casadas (64.4 %) ou em união de facto (35.6%). Tinham idades compreendidas entre os 23 e os 43 anos de idade ($M= 35.19$, $DP= 3.97$), enquanto os pais tinham idades entre os 27 e os 51 anos de idade ($M= 36.3$, $DP = 4.55$). As habilitações literárias maternas variavam entre 9 e 21 anos de escolaridade ($M= 15.34$, $DP= 2.97$), e as dos pais entre os 6 e os 19 anos ($M= 14.39$, $DP= 3.28$). Ambos os pais trabalhavam a tempo inteiro: as mães trabalhavam entre 20 e 50 horas semanais ($M= 39.73$, $DP = 4.71$) e os pais entre 35 e 70 horas ($M=42.04$, $DP=5.79$).

As crianças tinham idades compreendidas entre os 24 e os 75 meses ($M= 50.01$, $DP= 11.52$), sendo 56.7% do sexo masculino e 43.3% do sexo feminino, 54.4% das crianças tinham irmãos e a maioria era filho primogénito do casal (64.4%). Todas as crianças frequentavam o ensino pré-escolar, (67.8% na Rede Privada e 32.2% nas IPSS), passando em média 8 horas diárias ($DP=1.08$) na escola.

A amostra é de conveniência, tendo as mães sido recrutadas a partir das escolas que as crianças frequentam, oriundas dos distritos de Lisboa (53.3%), Setúbal (41.1%) e Leiria (5.6%).

2. Instrumentos

2.1. *Ficha de caracterização sociodemográfica*

A ficha de caracterização sociodemográfica teve como objetivo recolher os dados sociodemográficos das mães, assim como dos pais, das crianças e da caracterização do agregado familiar, tendo sido preenchido apenas por mães.

2.2. *Questionário “Conciliar Trabalho e Família”*

O questionário “Conciliar Trabalho e Família”, traduzido e adaptado para amostras portuguesas por Marisa, Martins, Martins, Mateus & Osório (2008), originalmente elaborado pelo NICHD (1991), visa analisar os constrangimentos e os benefícios associados à conciliação dos papéis profissional e parental, avaliando as interferências positivas e negativas, assim como, o stress associado à conciliação destes dois contextos.

O questionário é constituído por 21 itens, organizados em duas subescalas: 1) constrangimentos na relação trabalho-família, constituída por 13 itens (e.g., item 8 “Por causa das responsabilidades familiares, tem de recusar atividades e oportunidades profissionais que preferia assumir/aceitar”), e 2) benefícios na relação trabalho-família, constituída por 8 itens (e.g., item 17 “Ter responsabilidades profissionais e familiares: Faz de si uma pessoa mais completa”). É, ainda, possível o cálculo de um valor global de stress associado à tentativa de conciliar o trabalho e a família, onde as mães respondem numa escala de 4 pontos que varia entre: 1 (*Nada Verdadeira*) e o 4 (*Muito Verdadeira*), apenas para dois itens as mães mantendo a escala de 4 pontos respondem: 1 (*Nunca*) a 4 (*Sempre*).

Os alfas de Cronbach para as dimensões: Constrangimentos trabalho-família ($\alpha = .88$) e para a dimensão Benefícios família-trabalho foram aceitáveis ($\alpha = .87$). Estes alfas apresentam valores relativamente semelhantes aos reportados por Marisa, Martins, Martins, Mateus & Osório (2008), (.68 na primeira dimensão e .82 na segunda).

2.3. Questionário “Envolvimento Parental: Atividades de Cuidados e de Socialização”

O questionário “Escala do Envolvimento Parental: Atividades de Cuidados e de Socialização” (Monteiro, et al., 2008) analisa a perceção que cada um dos pais tem acerca da sua participação face ao seu conjugue, na organização e realização de diferentes atividades relacionadas com as crianças, e que ocorrem no contexto das vivências familiares. No presente estudo o questionário aplicou-se exclusivamente às mães.

O questionário é composto por 26 itens que se encontram organizados em cinco dimensões: (1) Cuidados Diretos, composta por cinco itens, relacionados com as tarefas de cuidados à criança que implicam uma interação direta com a mesma (e.g., item 19: “Quem vai deitar o seu filho.”); (2) Cuidados Indiretos, composta por 7 itens, relacionados com tarefas de organização/planeamento das necessidades e rotinas da criança, mas que não implicam, obrigatoriamente, uma interação com a mesma (e.g., “Quem costuma comprar as roupas do seu filho(a)”); (3) Ensino/ Disciplina, com 5 itens relacionados com o ensino de competências, e com o estabelecimento e cumprimento de regras (e.g., item 3 “Quem ensina à criança novas competências, por ex. as cores, a jogar um jogo, ou a comer à mesa”; “Quem estabelece as regras em casa”); (4) Brincadeira, constituída por 5 itens que remetem para diferentes atividades de brincadeira mais tranquilas/mediadas por objetos ou mais físicas (e.g., item 23 “Quem é que faz jogos mais físicos com o seu filho (jogar à bola, andar às cavalitas, rolar no chão)”); e por atividades lúdicas (e.g., item 17 “Quem é que faz jogos de mesa com o

seu filho (jogar cartas, puzzles, jogos de encaixe”); (5) Lazer no Exterior, composta por 4 itens relacionados com atividades concretizadas fora de casa com as crianças (e.g., item 12 “Quem leva o seu filho às festas de anos.”).

É solicitado aos pais que indiquem, numa escala de 5 pontos (1 - *Sempre a mãe*; 3 - *Tanto a mãe como o pai*; 5 - *Sempre o pai*) quem realiza as atividades descritas, tendo em consideração a vivência diária com o filho(a) (a criança(a) alvo do estudo e não todas as do agregado). Desta forma, não há uma medida separada de envolvimento *per se*, para o pai e para a mãe, sendo o envolvimento da mãe a porção de envolvimento que não é atribuída ao pai, e vice-versa. Os valores mais elevados representam uma maior participação do pai.

Os Alfas de Cronbach para as cinco dimensões reportados no estudo de Monteiro et al. (2008) são considerados aceitáveis (Cuidados Diretos: $\alpha = .77$; Cuidados Indiretos $\alpha = .77$; Ensino/Disciplina: $\alpha = .69$; Brincadeira $\alpha = .63$; e atividades de Lazer no Exterior: $\alpha = .78$). No presente estudo, os valores de consistência interna nas cinco dimensões da escala foram: cuidados diretos: $\alpha = .62$; Cuidados Indiretos $\alpha = .60$; Ensino/Disciplina: $\alpha = .66$; Brincadeira $\alpha = .63$; e atividades de lazer no exterior: $\alpha = .56$. Dado o valor de alfa na dimensão Atividades de Lazer no Exterior se encontrar abaixo de .60, esta dimensão não será incluída nas análises dos resultados.

3. Procedimento

O processo de recolha de dados ocorreu em três fases: Na primeira fase, enviou-se às instituições uma carta de apresentação (ver anexo A, secção 1.1.) e marcou-se uma reunião com o diretor(a) de modo a explicar o projeto (objetivos, procedimentos e considerações éticas) de forma a obter a autorização da escola para que este pudesse ser realizado. Obtidas as autorizações das escolas, enviou-se às mães, através das educadoras das salas de aulas que os seus filhos frequentavam, uma carta a explicar sumariamente o projeto (ver anexo A, secção 1.2.) e a pedir autorização para a sua participação no estudo. Por último, e apenas para as mães que autorizaram a participação, enviou-se, em envelope ou via Online, os questionários: Ficha de identificação, Conciliar Trabalho e Família, e a Escala de Envolvimento Parental (ver anexo A, secção 1.3., 1.4. e 1.5., respetivamente). Depois de preenchidos, os questionários em formato papel foram entregues, pelas mães, num envelope fechado, às educadoras que, posteriormente, os entregaram aos investigadores. No caso dos questionários preenchidos Online ficaram imediatamente na posse do investigador. Uma vez que os questionários são preenchidos num único momento, os sujeitos não necessitaram de se identificar nos próprios questionários, nomeadamente, Online.

III – Resultados

1. Constrangimentos, Benefícios e Stress da conciliação dos contextos familiar e profissional

Na perspetiva materna, verifica-se que, em média, as mães sentem benefícios por desempenhar tarefas tanto do contexto familiar como laboral, como se pode verificar no Quadro 3.1. Verifica-se também que existem alguns constrangimentos (ver Quadro 3.1), contudo, é possível verificar que, em média, os constrangimentos são menores que os benefícios, na perspetiva materna (apresentando o Stress um valor negativo). Verifica-se ainda que existem algumas interferências entre os contextos Família-Trabalho e Trabalho-Família (ver Quadro 3.1).

Quadro 3.1

Médias e Desvios Padrão da Combinação do Trabalho-Família (T-F)

	M	DP
Benefícios da gestão Trabalho-Família	2.91	.63
Constrangimentos da gestão Trabalho-Família	1.89	.52
Interferência da Família no Trabalho	1.57	.50
Interferência do Trabalho na Família	2.07	.71
Stress	-1.02	.88

2. Varáveis sociodemográficas e a conciliação dos papéis profissional e familiar

Quanto aos constrangimentos associados à conciliação dos contextos profissional e familiar, as variáveis idade, habilitações literárias dos pais e idade das crianças não se encontram correlacionadas significativamente, como é possível verificar no Quadro 3.2. Relativamente ao número de horas que os pais trabalham, verifica-se que quanto mais horas as mães e os pais trabalham, maiores são os constrangimentos sentidos na gestão dos contextos trabalho-família.

Relativamente às interferências da família no trabalho, verifica-se uma correlação significativamente positiva, apenas relativamente ao número de horas trabalhadas pelo pai (ver Quadro 3.2). Ou seja, quanto mais horas o pai trabalha, maiores são as interferências da família no trabalho, na perspetiva da mãe. Quanto à interferência do trabalho na família, verifica-se que a única variável que tem uma correlação significativa é o número de horas de trabalho da mãe. Assim, quanto mais horas a mãe trabalha, maior é a interferência do trabalho na vida familiar na perspetiva da mesma.

Quadro 3.2

Correlações - Variáveis Sociodemográficas / Conciliar Trabalho-Família (T-F)

		Benefícios	Constrangimentos	Interferência	Interferência
		T-F	T-F	F-T	T-F
Idade da Criança		.05	.01	.05	.00
Idade de entrada no Jardim-de-infância		-.08	-.09	-.12	-.60
Nº de horas no Jardim-de-infância		-.02	.16	.16	.09
Idade	Pai	-.21(*)	.06	.01	.03
	Mãe	-.15	-.02	-.14	.02
Habilitações Literárias	Pai	.05	-.08	-.11	-.07
	Mãe	.11	-.04	-.17	-.00
Nº de horas de trabalho	Pai	.00	.23(*)	.30(*)	.14
	Mãe	.05	.26(*)	.16	.26(*)

Nota. *p < .05

Quanto aos benefícios associados à conciliação dos contextos profissional e familiar, apenas a idade do pai se encontra significativamente correlacionada, sendo contudo esta associação negativa (ver Quadro 3.2). Quanto maior a idade do pai, menores são os benefícios percebidos pela mãe na gestão dos contextos trabalho-família.

Verificou-se, ainda, que após a realização do teste t-Student para amostras independentes, não existem diferenças significativas em função do sexo das crianças relativamente aos constrangimentos que ocorrem da gestão dos contextos trabalho-família, $t(88) = 1.92, p > .05$, benefícios, $t(88) = 1.35, p > .05$, interferência da família no trabalho, $t(88) = .94, p > .05$, e interferência do trabalho na família, $t(88) = 2.03, p > .05$. As médias e os desvios padrão são apresentados no Quadro 3.3.

Quadro 3.3

Médias e desvios padrão do sexo na conciliação dos contextos Trabalho-Família

	Raparigas		Rapazes	
	M	DP	M	DP
Benefícios da gestão Trabalho-Família	3.01	.64	2.83	.61
Constrangimentos da gestão Trabalho-Família	2.01	.52	1.80	.49
Interferências da Família no Trabalho	1.63	.53	1.53	.49
Interferências do Trabalho na Família	2.24	.76	1.93	.65
Stress	-1.00	.81	-1.03	.94

Por fim, verifica-se também que, em média, não existem diferenças significativas em função de se ter ou não irmãos, tanto nos constrangimentos que ocorrem da gestão dos contextos trabalho-família, $t(88) = -1.16, p > .05$, benefícios, $t(88) = -.38, p > .05$, interferência da família no trabalho, $t(88) = -.37, p > .05$, e interferência do trabalho na família, $t(88) = -1.37, p > .05$. As médias e os desvios padrão são apresentados no Quadro 3.4.

Quadro 3.4

Médias e desvios padrão da existência de irmãos e a conciliação do Trabalho e Família

	Com Irmãos		Sem Irmãos	
	M	DP	M	DP
Benefícios da gestão trabalho-família	2.89	.67	2.95	.59
Constrangimentos da gestão trabalho-família	1.84	.49	1.96	.55
Interferência da família no trabalho	1.56	.42	1.60	.60
Interferência do trabalho na família	1.98	.68	2.18	.75
Stress	-1.05	.84	-.98	.94

3. O nível e tipo de envolvimento parental na perspectiva da mãe

Verifica-se que os pais participam em todas as dimensões, no entanto, é nas atividades de Ensino/Disciplina e de Brincadeira que os valores de participação se aproximam do valor 3 (valor teórico da partilha, tanto a mãe como o pai) (ver Quadro 3.5).

Quadro 3.5

Médias e Desvios Padrão do Envolvimento Parental

	M	DP
Cuidados Diretos	2.46	.49
Cuidados Indiretos	2.37	.42
Ensino/Disciplina	2.79	.38
Brincadeira	2.98	.42

Nas dimensões de Cuidados Diretos e Indiretos os valores indicam que será quase sempre a mãe que realiza estas atividades, como é possível verificar no Quadro 3.5.

4. As variáveis sociodemográficas dos pais e das crianças e o envolvimento parental

Relativamente à idade das crianças, idade de entrada no jardim-de-infância, número de horas das crianças no jardim-de-infância e às habilitações literárias dos pais, não se encontram correlacionadas significativamente com nenhuma dimensão do envolvimento parental, como é possível verificar no Quadro 3.6.

Quadro 3.6

Correlações entre as Variáveis Sociodemográficas e o Envolvimento Parental

		Cuidados Diretos	Cuidados Indiretos	Ensino/ Disciplina	Brincadeira
Idade	Pai	-.14	-.16	-.08	-.01
	Mãe	-.02	-.15	-.06	.00
Nº de horas de trabalho	Pai	-.06	-.05	.11	.20
	Mãe	.17	.21(*)	.21(*)	.11
Habilitações Literárias	Pai	-.01	.11	.06	.00
	Mãe	.08	.05	.03	.04
Idade das crianças		-.06	-.03	-.10	-.02
Idade de entrada no Jardim-de-Infância		-.11	-.10	-.21(*)	.00
Número de horas no Jardim-de-Infância		.04	.09	.13	.01

Nota. *p < .05

A variável que se encontra significativamente correlacionada de forma positiva com o envolvimento dos pais nos Cuidados Indiretos e de Ensino/Disciplina é o número de horas que a mãe trabalha (ver Quadro 3.6). Ou seja, quanto maior é o número de horas que a mãe trabalha, maior é o envolvimento parental em atividades de Cuidados Indiretos e de Ensino/Disciplina.

A idade de entrada da criança no jardim-de-infância também se encontra correlacionada significativamente com a dimensão Ensino/Disciplina, mas de forma negativa. Quanto maior

a idade da criança quando entra para o jardim-de-infância, menor é o envolvimento parental na dimensão Ensino/Disciplina.

De modo a analisar se existem diferenças em função do sexo das crianças, realizou-se o teste t-Student para amostras independentes, verificando-se que a participação nas dimensões de Cuidados Indiretos, $t(88) = -3.05$, $p < .01$, Ensino/Disciplina, $t(88) = -2.50$, $p < .05$, e de Brincadeira, $t(88) = -3.27$, $p < .01$, varia significativamente consoante o sexo da criança. Os pais envolvem-se mais com os rapazes, nas tarefas de Cuidados Indiretos, de Ensino/Disciplina e de Brincadeira (ver quadro 3.7).

Quadro 3.7

Médias e desvios padrão para Rapazes e Raparigas

	Raparigas		Rapazes	
	M	DP	M	DP
Cuidados Diretos	2.37	.57	2.5	.41
Cuidados Indiretos	2.22	.44	2.48	.36
Ensino e Disciplina	2.68	.42	2.87	.31
Brincadeira	2.82	.42	3.10	.38

Finalmente, quanto à existência de irmãos, verifica-se que as diversas dimensões do envolvimento parental não variam consoante a existência ou inexistência de irmãos.

5. Conciliação do contexto familiar e laboral e o envolvimento do pai

Quanto aos Benefícios percebidos pela mãe na gestão dos contextos trabalho-família e ao envolvimento do pai não se encontram associações significativas, como se pode verificar no Quadro 3.8.

Quadro 3.8

Correlações entre a Relação Trabalho-Família e o Envolvimento Parental

	Cuidados Diretos	Cuidados Indiretos	Ensino/ Disciplina	Brincadeira
Benefícios da relação Trabalho-Família	.04	.04	-.06	.01
Constrangimentos da relação Trabalho-Família	-.17	-.17	-.11	-.07
Interferência da Família no Trabalho	-.17	-.00	-.00	-.06
Interferência do Trabalho na Família	-.12	-.10	-.13	-.05
Stress	-.13	.02	-.01	-.05

Nota. * $p < .05$

IV – Discussão de Resultados

Como resultado das alterações socioculturais e económicas ocorridas nas últimas décadas (Macarini, Manfroi, & Vieira, 2011), o modo como os papéis parentais e conjugais e as expectativas acerca de ambos são percebidos e vividos tem-se vindo a alterar (Bradley, et al., 2004). Estes novos papéis e tarefas, tanto das mães como dos pais, originam não só benefícios mas também constrangimentos, embora, de modo geral, os benefícios sejam apontados como sendo superiores aos constrangimentos (Ashforth, 2001; Borges, et al., 2013; Dias & Possatti, 2002; Fleck & Wagner, 2003). O trabalho tanto pode ter um impacto positivo (benefício) como negativo (constrangimento) na família, bem como a vida familiar pode ter um impacto no trabalho de forma positiva ou negativa (Harrington, et al., 2011). O conflito trabalho-família surge quando as exigências dos papéis profissionais e familiares se tornam incompatíveis, tornando a participação simultânea em ambos os papéis difícil (Duxbury & Higgins, 2003).

Assim, no presente estudo, a existência de um conflito trabalho-família foi analisada com base na identificação dos benefícios e constrangimentos que ocorrem da gestão dos contextos do trabalho e da família, conforme estudos anteriores para amostras portuguesas (Borges, et al., 2013; Fernandes, et al., 2010; Marisa, et al., 2008).

Os resultados indicam que, para a mãe, o trabalho tende a interferir na família e que a família tende a interferir no trabalho, e que quanto mais horas a mãe trabalha, maior é a interferência do trabalho na vida familiar na perspetiva da mesma, tal como ocorreu em outros estudos (Barnett, et al., 2005; Barnett, et al., 2009; Borges et al., 2013; Duxbury & Higgins, 2003). Esta situação pode ser explicada pelo facto de as horas extra tenderem a interferir nas responsabilidades que a mãe tem em casa, pelo sentimento de sobrecarga de papéis, e também por os pais tenderem a ter menos disponibilidade para os filhos quando investem mais no trabalho (Hill, 2005). Este facto poderá estar relacionado com o nível de compromisso que profissões de topo exigem, obrigando os pais a colocar o compromisso no trabalho à frente dos compromissos para com a família (Duxbury & Higgins, 1991; Duxbury & Higgins, 2003; Hill, 2005) ou mesmo com a inflexibilidade das empresas para com as necessidades dos trabalhadores em relação às suas famílias, principalmente na questão do número de horas de trabalho (Afaq, et al., 2013).

Contudo, quando é o pai que trabalha mais horas, existe maior interferência da família no trabalho, na perspetiva da mãe, corroborando, assim, o estudo de Duxbury & Higgins (2003). Esta situação poderá ocorrer porque como o pai trabalha mais horas, tem menos

disponibilidade para a família e, como consequência, a mãe é mais sobrecarregada pelas tarefas familiares, podendo prejudicar as responsabilidades que possa ter no trabalho. Assim sendo, as horas extra são um dos preditores principais dos constrangimentos que surgem da conciliação dos contextos trabalho-família onde, na perspectiva da mãe, o trabalho tende a interferir mais na família, tal como em outros estudos (Barnett, et al., 2005; Barnett, et al., 2009; Borges et al., 2013; Duxbury & Higgins, 2003).

Variáveis sociodemográficas, como a idade e habilitações literárias dos pais, a idade das crianças, a idade de entrada e o número de horas que ficam no jardim-de-infância não se encontram significativamente correlacionadas com os constrangimentos percecionados pelas mães, resultados que vão ao encontro dos obtidos no estudo de Borges, et al., (2013).

Apesar da interferência entre contextos e de existirem constrangimentos, existem também benefícios que surgem da gestão dos contextos trabalho-família, que são, em média, maiores que os constrangimentos, corroborando estudos anteriores (Barnett & Hyde, 2001; Borges, et al., 2013; Dias & Possatti, 2002). Estes resultados confirmam a teoria expansionista de Barnett & Hyde (2001), que defende que a multiplicidade de papéis é, em geral, benéfica para a mulher (e também para o homem), e que um forte comprometimento com um papel não impede o forte comprometimento com outro, como já referido no Capítulo I, na secção 2.1.2, ao contrário da teoria funcionalista (Parsons, 1966, citado por Hita, 2005).

A idade do pai é, nesta amostra, a única variável associada significativamente aos benefícios, mas negativamente, pois quanto maior a idade do pai, menores são os benefícios percecionados pela mãe na gestão dos contextos trabalho-família, situação que não foi identificada em certos estudos (e.g., Borges, et al., 2013; Lima, 2005). Esta situação poderá ocorrer, porque o pai mais velho pode ter uma perspectiva mais tradicional sobre a divisão das tarefas de género, dedicando-se, por isso, mais ao trabalho do que às tarefas domésticas e de cuidados aos filhos (Balacho, 2004), sobrecarregando mais a mãe com este tipo de tarefas, afetando os benefícios que esta possa sentir. Poderá também ocorrer porque os pais mais velhos terem menor disposição física e psicológica para desempenhar determinadas tarefas de cuidados aos filhos e até atividades de brincadeira, sobrecarregando a mãe.

Relativamente ao sexo das crianças não se encontram diferenças nas respostas das mães relativamente às dimensões da conciliação dos contextos de trabalho e família. Contudo, em estudos futuros, é uma questão a explorar em mais detalhe, visto existir uma maior participação do pai e da mãe nas atividades realizadas com rapazes do que com raparigas.

A forma de organização dos papéis parentais e as expectativas acerca dos papéis parentais levaram também o homem a ampliar o seu papel e envolvimento parental nas atividades de

prestação de cuidados (Bradley, et al., 2000; Piovanotti, et al., 2007; Torres, 2004). Segundo diversos estudos (e.g., Abreu, et al., 2006; Balancho, 2004; Hodgins, 2007; Monteiro, et al., 2008), embora alguns pais estejam a desempenhar um papel mais ativo na vida dos filhos, verificaram-se poucas mudanças no campo dos cuidados às crianças, mantendo-se portanto o papel de género tradicional.

Neste estudo foi possível constatar que, apesar de o pai se envolver em todas as dimensões do envolvimento parental, em média, apenas se verifica uma maior participação do pai nas dimensões de Ensino e Disciplina e de atividades de Brincadeira, sendo que estas últimas dimensões apontam para uma partilha igualitária de tarefas entre o pai e a mãe, corroborando diversos estudos que afirmam e justificam esta ocorrência por existir ainda uma tendência para a divisão tradicional dos papéis de género (e.g., Abreu, et al., 2006; Balancho, 2004; Hodgins, 2007; Monteiro, et al., 2008). Outra explicação pode estar no facto de as mães terem uma maior perceção da não participação dos pais nas tarefas de cuidados quando as crianças frequentam a creche/jardim-de-infância (Abreu, et al., 2006). Além disso, segundo Lima (2005), o pai tende a estar mais disponível durante o fim de semana, independentemente da forma de envolvimento, privilegiando mais as atividades de socialização no tempo que está com os filhos. Quanto às tarefas de Cuidados Diretos, ao contrário do que mencionam os estudos de Fernandes, et al. (2010) e de Jones e Mosher (2013), os resultados obtidos indicam que é quase sempre a mãe a principal responsável e quem continua a desempenhar esses cuidados maioritariamente, assim como nas tarefas de Cuidados Indiretos.

As únicas variáveis sociodemográficas associadas com o envolvimento parental, neste estudo, são o número de horas de trabalho da mãe e a idade da criança quando entra no jardim-de-infância, mas apenas para os Cuidados Indiretos e de Ensino e Disciplina. Relativamente ao número de horas de trabalho, verificou-se que quanto maior é o número de horas de trabalho da mãe, maior é o envolvimento parental em atividades de Cuidados Indiretos e de Ensino e Disciplina, o que contraria em parte o estudo de Borges, et al. (2013) que indica que, quanto mais horas passadas no trabalho, maior é a interferência do trabalho na família. Contudo, este resultado pode ocorrer devido ao facto de o horário de trabalho da mãe poder ser mais extenso e ser necessária a ajuda do pai em tarefas relacionadas com as necessidades e rotinas da criança e com o ensino de competências ou estabelecimento e cumprimento de regras, como ir buscar a criança ao jardim-de-infância ao fim da tarde e gerir o bom comportamento da mesma em casa, tendo o casal que ajustar a sua disponibilidade para assegurar a proteção e cuidados à criança.

Quanto à idade da criança quando entra para a creche/jardim-de-infância, verifica-se que quanto mais velha é a criança quando entra para o creche/jardim-de-infância, menor é o envolvimento parental na dimensão Ensino e Disciplina, o que contraria o estudo de Monteiro, et al., (2008).

Além disso, verificou-se ainda que, em média, é com os rapazes que os pais se envolvem mais. Este resultado pode ocorrer devido ao facto de o pai se identificar mais com as atividades que os rapazes realizam, por praticarem jogos mais físicos, como jogar à bola, entre outros (Lewis & Lamb, 2003).

No que diz respeito à participação nos Cuidados Indiretos, Ensino e Disciplina e de Brincadeira, estas variam significativamente consoante o sexo da criança. Este resultado vai ao encontro do estudo de Fernandes, et al. (2010), mas apenas na dimensão Brincadeira, visto que as restantes ainda não foram constatadas por estudos anteriores.

Quanto à existência de irmãos, verifica-se que, em média, as diversas dimensões do envolvimento parental não variam consoante a existência ou inexistência de irmãos. No estudo de Minnotte, et al. (2013), verificou-se que o conflito trabalho-família, bem como a qualidade da relação marital do casal, não se encontram correlacionadas com o número de filhos do casal, o que pode explicar em parte o facto de não haver influência na forma de envolvimento parental.

Este estudo visava finalmente analisar se um maior envolvimento do pai facilitaria uma gestão mais equilibrada e positiva do trabalho e da família, por parte da mãe, contudo, e recorrendo apenas a correlações bivariadas, não se obtiveram associações significativas.

Este resultado contraria os estudos de Borges, et al. (2012) e de Brown, et al. (2012), que afirmam que quando o pai é mais cooperativo com a mãe nas tarefas de cuidados indiretos aos filhos, o stress das mães tende a ser mais reduzido. Borges, et al. (2012), indicam, no que diz respeito à relação entre a interferência da família no trabalho e a dimensão de cuidados indiretos, que quando o pai é mais cooperativo com a mãe nas tarefas de cuidados indiretos aos filhos, a interferência da família no trabalho, na perspetiva materna, é reduzida.

O motivo pelo qual estas variáveis não se encontrarem correlacionadas pode estar no facto de ter sido a própria mãe a desejar que a divisão das tarefas de cuidados e socialização da criança fosse realizada desta forma, como é possível constatar em estudos anteriores (Barnett & Fagan, 2003; Brown, et al., 2005; Fernandes, et al., 2010; Monteiro, et al., 2011; Pierce & Tremblay, 2011), encarando desta forma as tarefas que desempenha com naturalidade, não interferindo ou causando impacto nos benefícios ou constrangimentos percebidos pela mesma na gestão dos contextos de trabalho e da família (Crompton & Lyonette, 2006).

Neste estudo houve algumas limitações, como o facto de o número de inquiridos ser reduzido, não havendo, por isso, uma amostra mais coesa quanto às variáveis sociodemográficas, como as habilitações literárias e o sexo das crianças. Esta situação, em parte, deve-se ao facto de a amostra ser de conveniência e as mães terem obrigatoriamente que ter características sociodemográficas específicas, como ser casada ou estar em união de facto e ambos os membros do casal trabalharem. Outra limitação foi o facto de não se terem aplicado entrevistas a mães dentro do mesmo âmbito, para se compreender melhor a perspectiva materna em questões relacionadas com esta temática. Outra limitação diz respeito à zona geográfica à qual os inquiridos desta amostra pertencem, porque apesar de o número de participantes neste estudo, ser suficiente para se retirarem conclusões, estas podem não representar de facto as mães Portuguesas, mas sim as mães residentes no distrito de Lisboa. Por fim, o facto de a angariação de inquiridos se ter limitado às creches/jardins-de-infância, também se apresentou como uma limitação tanto para a angariação de mais mães para o estudo, mas também porque não se obteve a perspectiva de mães que não têm os filhos em creches/jardins-de-infância.

Em futuros estudos seria interessante analisar, em mais detalhe, a relação do envolvimento parental e do conflito trabalho-família, tendo sob controlo variáveis sociodemográficas como o número de horas que os pais trabalham, visto estarem correlacionadas com os constrangimentos e interferência dos contextos trabalho-família e com as dimensões do envolvimento parental. Outra sugestão é explorar melhor o impacto das referências das visões dos papéis parentais (tradicionalista ou moderna) nesta relação, o impacto destas alterações de papéis na organização, bem como o grau de desejabilidade da mãe sobre a participação do pai em tarefas de cuidados. Além disso, para fortalecer estes resultados, futuramente, deverá ser necessário aumentar consideravelmente o número de inquiridos, bem como incluir as perspectivas dos pais. Além disso, será importante também complementar à utilização dos questionários a realização de entrevistas dentro destas temáticas.

Conclusão

Assim, pode-se concluir com este estudo que, apesar da interferência entre contextos e de existirem constrangimentos, existem também benefícios que surgem da gestão dos contextos trabalho-família, sendo os benefícios, em média, maiores que os constrangimentos, ou seja, em geral a gestão dos contextos de trabalho e de família parecem ter um impacto positivo na mãe. Conclui-se ainda que, apesar de existirem pais que poderão envolver-se e cooperar com as mães na execução de tarefas, em média, é nas dimensões de Ensino e Disciplina e de Brincadeira que parece haver uma tendência para a partilha igualitária das tarefas. Na dimensão Cuidados Diretos e Indiretos, mais uma vez, é a mãe, em média, quem continua a desempenhar esses cuidados na maioria das vezes. Como tal, a mãe tem de gerir melhor o tempo entre o trabalho, os cuidados aos filhos e atividades de brincadeira.

Contudo, os benefícios e os constrangimentos percebidos pela mãe na gestão dos contextos trabalho-família e as dimensões do envolvimento parental parecem não se encontrar associados, ou seja, apesar de a mãe obter maiores benefícios, do que constrangimentos, da gestão dos contextos trabalho-família e de haver uma maior tendência à partilha igualitária em determinadas tarefas, não há uma relação direta entre os dois factos.

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.
- Aboim, S., Cunha, V. & Wall, K. (2010). *No masculino: negociando velhas e novas masculinidades*. Lisboa: Editorial do Ministério da Educação.
- Aboim, Leitão, Marinho, & Wall (2012). *OFAP: Observatório das Famílias e das Políticas de Família, relatório 2011*. Lisboa: Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa.
- Abreu, S. R., Andreani, G., Crepaldi, M. A., Hammes, P. S. & Ristof, C. D. (2006). A participação do pai nos cuidados da criança, segundo a concepção de mães. *Psicologia em Estudo, 11*(3), 579-587.
- Abreu, W. J., Figueiredo, M. C. & Martins, C. A. (2014). Tornar-se pai e mãe: um papel socialmente construído. *Revista de Enfermagem Referência, 2*, 121-131.
- Afaq, Q., Khan, N. U., Khan, S. & Zulfiqar, A. (2013). Evaluating the relationship between work-family conflict and job satisfaction: a survey of nursing staff in public sector hospitals of bhakkar district. *Gomal University Journal of Research, 29*(2), 128-135.
- Alarcão, M. & Relvas, A. (2002). *Novas formas de família*. Lisboa: Quarteto.
- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-family conflict: a review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*, 278-308.
- Appel-Silva, M. & Wendt, I. (2011). Conflito de papéis entre os domínios da família e do trabalho. *Contextos Clínicos, 4*(2), 88-98.
- Ashbourne, L. Lero, D. & Whitehead, D. (2006). *Inventory of policies and policy areas influencing father involvement*. Guelph: Father Involvement Research Alliance.
- Ashforth, B. E. (2001). *Role transitions in organizational life: An identity-based perspective*. Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates.
- Balancho, L. S. (2004). Ser pai: transformações intergeracionais na paternidade. *Análise Psicológica, 22*(2), 377-386.
- Barnett, R. C., Brennan, R. T. & Gareis, K. C. (2009). Reconsidering work time: a multivariate longitudinal within-couple analysis. *Community, Work & Family, 12*(1), 105-133.
- Barnett, R. C., Brennan, R. T., Ozer, E.M. & Sperling, J. (1998). Does child care involvement increase or decrease distress among dual-earner couples? *Womens Health, 4*(4), 285-311.
- Barnett, R. C., Brennan, R. T. & Gareis, K. C. (2001). When she earns more than he does: a longitudinal study of dual-earner couples. *Journal of marriage and family, 63*, 168-182.
- Barnett, R. C., Carr, P. L. & Gareis, K. C. (2005). Career Satisfaction and Retention of a Sample of Women Physicians Who Work Reduced Hours. *Journal of Women's Health, 14*(2), 146-153.

- Barnett, M. & Fagan, J. (2003). The relationship between maternal gatekeeping, paternal competence, mothers' attitudes about the father role, and father involvement. *Journal of Family Issues*, 24(8), 1020-1043.
- Barnett, R. C., & Hyde, J. S. (2001). Women, men, work, and family: an expansionist theory. *American Psychologist*, 56(10), 781-796. DOI: 10.1037//0003-066X.56.10.781
- Barnett, R. C., Marshall, N. L., & Pleck, J. H. (1992). Men's multiple roles and their relationships to men's psychological distress. *Journal of Marriage and the Family*, 54, 358-367.
- Barnett, R. C. & Gareis, K. C. (2008). The development of a new measure for work-family research: Community resource fit. *Community, Work & Family*, 11(3), 273 - 282.
- Barreto, R. M. (2012). Da personalidade à pessoa: uma observação da sociedade e do direito a partir das teorias sistêmicas de Talcott Parsons e Niklas Luhmann. *Revista do Programa de Pós-Graduação*, 19(1), 49-71.
- Biernat, M., Emmons, C. A., Lang, E. L., Tiedje, L. B., & Wortman, C. B. (1990). Stress, support, and coping among women professionals with preschool children. In J. Eckenrode & S. Gore (Eds.), *Stress between work and family* (pp. 61-93). New York: Plenum.
- Bretherton, I., Golby, B. & Lambert, D. (2005). Involved fathers of preschool children as seen by themselves and their wives: accounts of attachment, socialization, and companionship. *Attachment & Human Development*, 7(3), 229-251.
- Boller, K., Cabrera, N. J., Lamb, M. E. & Tamis-LeMonda (1999, August). *Measuring father involvement in the early head start evaluation: a multidimensional conceptualization*. Paper presented at the National Conference on Health Statistics, Washington, D.C, USA.
- Bolten, M., Hellhammer, D. H. Meinschmidt, G. & Nast, I. (2013). How to measure prenatal stress? A systematic review of psychometric instruments to assess psychosocial stress during pregnancy. *Paediatr Perinat Epidemiol Journal*, 27(4), 313-322.
- Bost, K. K., Brown, G. L., Korth, B., McBride, B. A., Shin, N. & Vaughn, B. (2005). Paternal identity, maternal gatekeeping, and father involvement. *Family Relations*, 54, 360-372.
- Borges, P., Martins, C., Monteiro, L. Pessoa e Costa, I., Pimenta, M. Torres, N. & Veríssimo, M. (2013). Percepções parentais acerca dos conflitos e benefícios associados com a gestão da família e do trabalho. *Diaphora*, 13(1), 1-8.
- Borges, P., Monteiro, L., Pessoa e Costa, I., Pimenta, M., Torres, N. & Veríssimo, M. (2012). *Conflito Entre o Trabalho e a Família e sua Relação com o Envolvimento Parental*. Trabalho apresentado no 1.º Congresso Internacional de Parentalidade do IPNP, Porto, Portugal.
- Borsa, J. C. & Nunes, M. T. (2011). Aspectos psicossociais da parentalidade: O papel de homens e mulheres na família nuclear. *Psicologia Argumento*, 29(64), 31-39.
- Bradley, R. H., Cabrera, N. J., Hofferth, S., Lamb, M. E. & Tamis-LeMonda, C. S. (2000). Fatherhood in the twenty-first century. *Child Development*, 71(1), 127-136.
- Brown, S. L., Leyman, T.M. & Nomaguchi, K. M. (2012). Father involvement and mothers' parenting stress: the role of relationship status. *Fragile Families Working Paper*.
- Bussey, K., & Bandura, A. (1999). Social cognitive theory of gender development and differentiation. *Psychological Review*, 106, 676-713.

- Burrows, R., Gilbert, N. & Pollert, A. (1992). *Fordism and flexibility: divisions and change*. London: MacMillan.
- Cabrera, N. J. & Mitchell, S. J. (2009). An exploratory study of fathers' parenting stress and toddlers' social development in low-income african american families. *Fathering*, 7(3), 201-225.
- Castro, R., Oliveira, C., Monteiro, L. & Veríssimo, M. (2006). Partilha da responsabilidade parental. Realidade ou expectativa? *Psychologica*, 42, 213-229.
- 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.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: a new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53, 747-770.
- Cordova, M. J. (2007). Talcott Parsons e o esquema conceitual geral da ação. *Emancipação*, 6(1), 257-276.
- Crompton, R. & Lyonette, C. (2006). Work-Life 'Balance' in Europe. *Acta Sociologica* 49(4), 379-393.
- DeJong, A. (2010). Working mothers: cognitive and behavioral effects on children. *Journal of undergraduate research*, 8, 75-82.
- Dias, M. R. & Possati, I. C. (2002). Multiplicidade de papéis da mulher e seus efeitos para o bem-estar psicológico. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 15(2), 293-301.
- Deutsch, F. M. (2001). Cooperation and conflict resolution: implications for consulting psychology. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 53(2), 76-81.
- Domingues, J. M. (2008). Talcott parsons: conflictividad, normatividad y cambio social. *Revista del Programa de Investigaciones sobre Conflicto Social (Online)*, 1. Disponível em: <http://www.webiigg.sociales.uba.ar/conflictosocial/revista/00/domingues01.pdf>
- Duxbury, L., & Higgins, C. (1991). Gender differences in work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76(1), 60-74.
- Duxbury, L. & Higgins, C. (2003). *Work-Life Conflict in Canada in the New Millennium – A Status Report was prepared*. Canada: Health Canada.
- Dykstra, P. A., Keizer, R. & Poortman, A-R. (2010). The Transition to Parenthood and Well-Being: The Impact of Partner Status and Work Hour Transitions. *Journal of Family Psychology*, 24(4), 429-438.
- Egeren, L. A. & Hawkins, D. P. (2004). Coming to Terms With Coparenting: Implications of Definition and Measurement. *Journal of Adult Development*, 11(3), 165-178.
- Eggebean, D. J. & Knoester, C. (2001). Does fatherhood matter for men? *Journal of marriage and family*, 63, 381-393.
- Fernandes, M., Monteiro, L., Pessoa e Costa, I., Torres, N., Vaughn, B. E. & Veríssimo, M., (2010). Perspectiva do pai acerca do seu envolvimento em famílias nucleares: associações com o que é desejado pela mãe e com as características da criança. *Revista interamericana de psicologia*, 44(1), 120-130.
- Fonseca, M., Martins, C., Martins, E., Mateus, & V., Osório, A. (2008). *Experiências parentais e conciliar trabalho e família: apresentação das características metodológicas de*

- dois instrumentos*. Trabalho apresentado à XIII Conferência Internacional Avaliação Psicológica: Formas e Contextos na Universidade do Minho, Minho, Portugal.
- Fleck, A. C. & Wagner, A. (2003). A mulher como a principal provedora do sustento econômico familiar. *Psicologia em Estudo*, 8, 31-38.
- Flouri, E. (2005). Women's psychological distress in midadulthood: the role of childhood parenting experiences. *European Psychologist*, 10(2), 116-123.
- Fontaine, A. M., Matias, M. & Silva, A. (2011). Conciliação de papéis e parentalidade: efeitos de género e estatuto parental. *Exedra*, 5, 57-76.
- Gaunt, R. (2006). Couple Similarity and Marital Satisfaction: Are Similar Spouses Happier? *Journal of Personality*, 74(5), 1401-1420.
- Goodnite, P. M. (2013). Stress: A Concept Analysis. *Nursing Forum*, 49(1), 71-74.
- Greenhaus, J., & Beutell, N. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Greenhaus, J., Callanan, G. A., & Godshalk, V. M. (2000). *Career management* (3rd ed.). Orlando: Dryden.
- Harrington, B., Van Deusen, F. & Humberd, B. (2011). *The new dad: caring, committed and conflicted*. Chestnut Hill: Boston College Center for Work & Family.
- Herzog, M. J., Leonard, S. A., Madden-Derdich, D. A. & Umaña-Taylor, A. J. (2007). Adolescent Mothers' Perceptions of Fathers' Parental Involvement: Satisfaction and Desire for Involvement. *Family Relations*, 56, 244-257.
- Hill, J. (2005). Work-family facilitation and conflict, working fathers and mothers, workfamily stressors and support. *Journal of Family Issues*, 26(6), 793-819.
- Hita, M. G. (2005). A família em Parsons: pontos, contrapontos e modelos alternativos. *Revista antropológicas*, 16(1), 109-148.
- Hodgins, B. D. (2007). *Father involvement in parenting young children: a content analysis of parent education programs in BC*. Dissertação de Mestrado em Psicologia da Educação. Vitoria: University of Victoria.
- Jones, J. & Mosher, W. D. (2013). Fathers' involvement with their children. *National Health Statistics Reports*, 7, 1-21.
- Lima, J. (2005). O envolvimento paterno nos processos de socialização da criança. In J. B. Ruivo, *Desenvolvimento: Contextos familiares e educativos* (pp. 200-233). Porto: Livpsic.
- Macarini, S. M., Manfroi, E. C. & Vieira M.L. (2011). Comportamento parental e o papel do pai no desenvolvimento infantil. *Revista Brasileira e Desenvolvimento Humano*, 21(1), 59-69.
- Marshall, N., & Barnett, R. (1993). Work-family strains and gains among two-earner couples. *Journal of Community Psychology*, 21, 64-78.
- Maurer, T. W. & Pleck, J. H. (2006). Fathers' caregiving and breadwinning: a gender congruence analysis. *Psychology of Men & Masculinity*, 7(2), 101-112.
- McLellan, K., & Uys, K. (2009). Balancing dual roles in self-employed women: An exploratory study. *Journal of Industrial Psychology*, 35(1), 416-426.
- Meier, J A., McNaughton-Cassill, M., Lynch, M. (2006). The Management of household and childcare tasks and relationship satisfaction in dual-earner families. *Marriage & Family Review*, 40, 61-88.

- Melo, M. F. (2012). Talcott parsons na teoria sociológica contemporânea. *Revista Espaço Acadêmico*, 136, 1519-6186.
- Minnotte, D. E., Minnotte, K. L. & Pedersen, D. E. (2013). Marital Satisfaction among Dual-Earner Couples: Gender Ideologies and Family-to-Work Conflict. *Family Relations*, 62(4), 686-698.
- Monteiro, L., Santos, A. J., Vaugh, B. E. & Veríssimo (2008). Envolvimento paterno e organização dos comportamentos de base segura das crianças em famílias portuguesas. *Análise Psicológica*, 3 (XXVI), 395-409.
- NICHD - Early Child Care Research Network. (2005). *Child care and child development*. New York: The Guilford Press.
- Pierce, T. & Tremblay, S. (2011). Perceptions of Fatherhood: Longitudinal Reciprocal Associations Within the Couple. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 43(2), 99-110.
- Piovanotti, M. R., Prado, A. B. & Vieira, M. L. (2007). Concepções de pais e mães sobre comportamento paterno real e ideal. *Psicologia em Estudo*, 12(1), 41-50.
- Schwartz, J. (1994). Low-level lead exposure and children's IQ: a meta-analysis and search for a threshold. *Environmental Research*, 65, 42-55.
- Taylor, F. W. (1911). *The principles of Scientific Management*. New York: Harper & Brothers Publishers.
- Theunissen, B., Visser, D. & Vuuren, L.V. (2003). Communication of job related information and work-family conflict in dual-career couples. *Journal of Industrial Psychology*, 29(1), 18-25.
- Torres, A. (2004). *Vida conjugal e trabalho: uma perspectiva sociológica*. Oeiras: Celta Editora.
- Wall, K. (2007). Atitudes face à divisão familiar do trabalho em Portugal e na Europa. In L. Amâncio & K. Wall (Eds.), *Família e Género em Portugal e na Europa* (pp. 211-257). Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais.
- Wall, K. & Guerreiro, M. (2005). A divisão familiar do trabalho. In K. Wall (Ed.), *Famílias em Portugal: percursos, interações, redes sociais* (303-362). Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais.
- Wall, K. (2010). A conciliação entre a vida profissional e a vida familiar em casais com filhos: Perspectivas masculinas. In K. Wall, S. Aboim, & V. Cunha, *A vida familiar no masculino – negociando velhas e novas masculinidades* (pp. 39-66). Lisboa: CITE, comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- William Marsiglio, W., Day, R. D. & Lamb, M. E. (2000). Exploring Fatherhood Diversity. *Marriage & Family Review*, 29(4), 269-293.

ANEXOS

Anexo A

1.1. Carta de apresentação para o diretor do Jardim-de-infância

Exma. Sra. Dra. X,
Diretora da Creche e Jardim de Infância “O X”

No âmbito da Dissertação de Mestrado em Psicologia Social e das Organizações com o tema “A gestão do mundo familiar e laboral em famílias nucleares portuguesas com crianças em idade pré-escolar. Associações com o envolvimento paterno” gostaria de pedir a sua colaboração para a realização do mesmo.

Este estudo, orientado pela Prof.^a Dra. Lúgia Monteiro, Prof. auxiliar no ISCTE-IUL, tem como objectivo analisar a percepção materna acerca da sua gestão entre o trabalho e a família, relacionando-o com os níveis de envolvimento do envolvimento do pai no contexto familiar. Pelo que pediremos apenas a colaboração das mães neste estudo. A recolha de dados consiste na entrega de questionários às mães de crianças a frequentar o Jardim-de-Infância.

Os questionários serão entregues, presencialmente, às educadoras após uma breve explicação do projeto e entregues por estas às mães. Os questionários serão, posteriormente, recolhidos, em data a combinar, junto das educadoras/escolas. Os resultados globais serão disponibilizados.

Sublinhamos que a confidencialidade e o anonimato dos dados são garantidos. Os pais poderão desistir a qualquer momento da sua participação no projeto, que apenas terá início após o consentimento informado, assinado pelos mesmos.

Para qualquer esclarecimento necessário estamos ao Vosso dispor nos seguintes contactos:

Ana Rodrigues – Tlm. 965 700 870

E-mail: ana.catarina.n.rodrigues@gmail.com

Atenciosamente e ao Vosso dispor,

Ana Catarina Rodrigues

1.2. Carta de apresentação do estudo às Mães

Exma. Sra.

No âmbito da Dissertação de Mestrado em Psicologia Social e das Organizações com o tema “A gestão do mundo familiar e laboral em famílias nucleares portuguesas com crianças em idade pré-escolar. Associações com o envolvimento paterno”, venho por este meio solicitar a Vossa autorização para participação neste estudo. A recolha de dados será realizada por mim: Ana Catarina Rodrigues, aluna de Mestrado no ISCTE-IUL.

A dissertação visa analisar a percepção materna acerca da sua gestão trabalho e a família, relacionando-o com os níveis de envolvimento do pai no contexto familiar. Sendo realizada sob orientação da Prof. Dra. Lígia Monteiro - Prof. auxiliar no ISCTE-IUL.

Solicita-se, apenas, a participação da mãe para preencher dois questionários.

A sua participação é voluntária, podendo retirar o seu consentimento a qualquer momento, sem prejuízo pessoal ou profissional para si. Não estão previstos riscos ou custos associados à participação neste estudo. Sublinhamos, ainda, o anonimato e confidencialidade dos dados recolhidos, que serão apenas e exclusivamente utilizadas com fim científico e académico e que os resultados globais serão disponibilizados também.

Como benefícios, destacamos o forte contributo para esta área de investigação, com impacto na sociedade em geral, através da obtenção de novos conhecimentos.

Ao dispor para qualquer esclarecimento, junto dos seguintes contactos:

Ana Rodrigues – Tlm. 965 700 870

E-mail: ana.catarina.n.rodrigues@gmail.com

Atenciosamente e ao Vosso dispor,

Ana Catarina Nunes Rodrigues

1.3. Ficha de identificação

CÓDIGO: _____ (a preencher pelo investigador)

1. Caracterização da criança

Idade: _____ Sexo: Masculino Feminino

Primeiro Filho? Sim Não Número de irmãos: _____ Lugar que ocupa na fratria: _____

Escola que frequenta: _____ Localidade: _____

Berçário Creche Jardim de Infância

Idade de início de frequência de creche/ jardim-de-infância: _____

Número de horas diárias que passa na creche/ jardim-de-infância: _____

1. Caracterização dos pais

Estado Civil: Casados Divorciados/ Separados União de Facto Outros: _____

Idade da mãe: _____ Idade do pai: _____

Nacionalidade/Etnia da mãe: _____ Nacionalidade/Etnia do pai: _____

Habilitações literárias da mãe:

- | | | |
|---|--|---|
| <input type="checkbox"/> Não sabe ler, nem escrever | <input type="checkbox"/> 1.º ciclo (1º ano – 4ºano) | <input type="checkbox"/> 2.º ciclo (5º - 6ºano) |
| <input type="checkbox"/> 3.º ciclo (7ºano – 9ºano) | <input type="checkbox"/> Ensino secundário (10ºano-12ºano) | <input type="checkbox"/> Bacharelato (3 anos) |
| <input type="checkbox"/> Licenciatura (5 anos) | <input type="checkbox"/> Mestrado (5anos+2anos) | <input type="checkbox"/> Mestrado (3anos+2anos) |
| <input type="checkbox"/> Doutoramento | Outras _____ | |

Habilitações literárias do pai:

- | | | |
|---|--|---|
| <input type="checkbox"/> Não sabe ler, nem escrever | <input type="checkbox"/> 1.º ciclo (1º ano – 4ºano) | <input type="checkbox"/> 2.º ciclo (5º - 6ºano) |
| <input type="checkbox"/> 3.º ciclo (7ºano – 9ºano) | <input type="checkbox"/> Ensino secundário (10ano-12ano) | <input type="checkbox"/> Bacharelato (3 anos) |
| <input type="checkbox"/> Licenciatura (5 anos) | <input type="checkbox"/> Mestrado (5anos+2anos) | <input type="checkbox"/> Mestrado (3anos+2anos) |
| <input type="checkbox"/> Doutoramento | Outras _____ | |

3. Situação Profissional:

Mãe trabalha: Sim Não Tempo inteiro Parcial

Nº de horas semanais: _____

Pai trabalha: Sim Não Tempo inteiro Parcial

Nº de horas semanais: _____

1.4. Questionário “Conciliar Trabalho-Família”

Referência: _____ (a preencher pelo investigador)

Data de realização: _____

Mãe Pai

Gostaríamos que pensasse acerca de tudo o que faz no trabalho e em casa. O primeiro conjunto de afirmações são opiniões de pessoas no que diz respeito às dificuldades sentidas em conciliar o trabalho e a família.

Até que ponto considera verdadeira cada uma das seguintes afirmações?		Nada verdadeira	Algo verdadeira	Bastante verdadeira	Muito verdadeira
1.	O facto de trabalhar provoca tensão nos seus filhos.	1	2	3	4
2.	Trabalhar deixa-o(a) com pouco tempo para ser o tipo de pai/mãe que quer ser.	1	2	3	4
3.	Trabalhar faz com que perca alguns dos aspectos compensadores de ser pai/mãe.	1	2	3	4
4.	Trabalhar deixa-o(a) com pouca energia para ser o tipo de pai/mãe que quer ser.	1	2	3	4
5.	Por causa das exigências do seu trabalho, tem de perder actividades familiares em que gostaria de participar.	1	2	3	4
6.	Por causa das exigências do seu trabalho, o seu tempo em família é mais tenso e menos agradável.	1	2	3	4
7.	Pensar nos seus filhos interfere no seu desempenho profissional.	1	2	3	4
8.	Por causa das responsabilidades familiares, tem de recusar actividades e oportunidades profissionais que preferia assumir/aceitar.	1	2	3	4
9.	Por causa das responsabilidades familiares, o tempo que passa a trabalhar é tenso e menos agradável.	1	2	3	4
10.	Quando passa o seu tempo a trabalhar, sente-se incomodado(a) pelas tarefas que deveria estar a fazer em casa.	1	2	3	4
11.	Durante o tempo estabelecido para o trabalho, fica ressentido(a) porque preferia estar com a sua família.	1	2	3	4

Até que ponto considera verdadeira cada uma das seguintes afirmações?

	Nunca	Por vezes	Muitas vezes	Sempre
12. Em termos gerais, com que frequência se sente dividido(a) por ter de gerir obrigações que entram em conflito?	1	2	3	4
13. Com que frequência as coisas se avolumam até serem demasiadas?	1	2	3	4

As seguintes afirmações são opiniões de pessoas no que diz respeito às vantagens de conciliar o trabalho e a família.

Até que ponto considera verdadeira cada uma delas?

	Nada verdadeira	Algo verdadeira	Bastante verdadeira	Muito verdadeira
14. Trabalhar ajuda-o(a) a apreciar melhor o tempo que passa com os seus filhos.	1	2	3	4
15. Trabalhar fá-lo(a) sentir bem consigo próprio(a), o que é bom para os seus filhos.	1	2	3	4
16. Trabalhar faz de si um(a) melhor pai/mãe.	1	2	3	4

Ter responsabilidades profissionais e familiares:

	Nada verdadeira	Algo verdadeira	Bastante verdadeira	Muito verdadeira
17. Faz de si uma pessoa mais completa.	1	2	3	4
18. Dá mais variedade à sua vida.	1	2	3	4
19. Desafia-o(a) a ser o melhor possível.	1	2	3	4
20. Significa que gere melhor o seu tempo.	1	2	3	4
21. Gerir actividades familiares e profissionais tão bem quanto o faz, fá-lo(a) sentir-se competente.	1	2	3	4

1.5. Questionário “Escala do Envolvimento Parental”

Referência: _____ (a preencher pelo investigador)

Data de realização: _____

Instrução: as seguintes afirmações descrevem algumas das atividades realizadas no dia-a-dia de uma família. Por favor, responda às seguintes questões de acordo com a **sua vivência diária** com o seu filho(a).

1 – Sempre a mãe, 2- Mais frequentemente a mãe, 3 – Tanto a mãe como o pai, 4 - Mais frequentemente o pai, 5 – Sempre o pai

1 – Quem dá as refeições ao seu filho.

Sempre a mãe	Mais frequentemente a mãe	Tanto a mãe como o pai	Mais frequentemente o pai	Sempre o pai

2 – Quem é responsável pela ida ao médico do seu filho.

Sempre a mãe	Mais frequentemente a mãe	Tanto a mãe como o pai	Mais frequentemente o pai	Sempre o pai

3 – Quem ensina à criança novas competências (ex. as cores, contar ou jogar um jogo).

Sempre a mãe	Mais frequentemente a mãe	Tanto a mãe como o pai	Mais frequentemente o pai	Sempre o pai

4 – Quem vai passear com o seu filho (ex. ao Jardim Zoológico).

Sempre a mãe	Mais frequentemente a mãe	Tanto a mãe como o pai	Mais frequentemente o pai	Sempre o pai

5 – Quem dá banho ao seu filho.

Sempre a mãe	Mais frequentemente a mãe	Tanto a mãe como o pai	Mais frequentemente o pai	Sempre o pai

6 – Quem costuma comprar as roupas do seu filho(a).

Sempre a mãe	Mais frequentemente a mãe	Tanto a mãe como o pai	Mais frequentemente o pai	Sempre o pai

7 – Quem conversa com a criança sobre assuntos mais delicados (ex. a morte, como nascem os bebés, etc.).

Sempre a mãe	Mais frequentemente a mãe	Tanto a mãe como o pai	Mais frequentemente o pai	Sempre o pai

8 – Quem estabelece as regras em casa.

Sempre a mãe	Mais frequentemente a mãe	Tanto a mãe como o pai	Mais frequentemente o pai	Sempre o pai

9 – Quem brinca com o seu filho.

Sempre a mãe	Mais frequentemente a mãe	Tanto a mãe como o pai	Mais frequentemente o pai	Sempre o pai

10 – Quem costuma ir às reuniões de escola do seu filho(a).

Sempre a mãe	Mais frequentemente a mãe	Tanto a mãe como o pai	Mais frequentemente o pai	Sempre o pai

11 – Quem lê histórias ao seu filho.

Sempre a mãe	Mais frequentemente a mãe	Tanto a mãe como o pai	Mais frequentemente o pai	Sempre o pai

12 – Quem leva o seu filho às festas de anos.

Sempre a mãe	Mais frequentemente a mãe	Tanto a mãe como o pai	Mais frequentemente o pai	Sempre o pai

13 – Quem veste o seu filho.

Sempre a mãe	Mais frequentemente a mãe	Tanto a mãe como o pai	Mais frequentemente o pai	Sempre o pai

14 – Quem costuma comprar os brinquedos/jogos do seu filho(a).

Sempre a mãe	Mais frequentemente a mãe	Tanto a mãe como o pai	Mais frequentemente o pai	Sempre o pai

15 – Quem leva e traz o seu filho à escola.

Sempre a mãe	Mais frequentemente a mãe	Tanto a mãe como o pai	Mais frequentemente o pai	Sempre o pai

16 – Quem lida com os maus comportamentos da criança.

Sempre a mãe	Mais frequentemente a mãe	Tanto a mãe como o pai	Mais frequentemente o pai	Sempre o pai

17– Quem é que faz jogos de mesa com o seu filho (ex. jogar cartas, puzzles, jogos de encaixe, etc.).

Sempre a mãe	Mais frequentemente a mãe	Tanto a mãe como o pai	Mais frequentemente o pai	Sempre o pai

18 - Quem leva o seu filho ao parque infantil.

Sempre a mãe	Mais frequentemente a mãe	Tanto a mãe como o pai	Mais frequentemente o pai	Sempre o pai

19 – Quem vai deitar o seu filho.

Sempre a mãe	Mais frequentemente a mãe	Tanto a mãe como o pai	Mais frequentemente o pai	Sempre o pai

20 – Quem escolheu a escola que o seu filho frequenta.

Sempre a mãe	Mais frequentemente a mãe	Tanto a mãe como o pai	Mais frequentemente o pai	Sempre o pai

21 – Quem fica em casa quando o seu filho está doente.

Sempre a mãe	Mais frequentemente a mãe	Tanto a mãe como o pai	Mais frequentemente o pai	Sempre o pai

22 – Quem faz cumprir as regras.

Sempre a mãe	Mais frequentemente a mãe	Tanto a mãe como o pai	Mais frequentemente o pai	Sempre o pai

23 – Quem é que faz jogos mais físicos com o seu filho (ex. jogar à bola, andar às cavalitas, rolar no chão, etc.).

Sempre a mãe	Mais frequentemente a mãe	Tanto a mãe como o pai	Mais frequentemente o pai	Sempre o pai

24– Quem leva o seu filho às atividades extracurriculares (ex. natação).

Sempre a mãe	Mais frequentemente a mãe	Tanto a mãe como o pai	Mais frequentemente o pai	Sempre o pai

25 – Quem vê televisão com o seu filho.

Sempre a mãe	Mais frequentemente a mãe	Tanto a mãe como o pai	Mais frequentemente o pai	Sempre o pai

26 – A quem é que a escola telefona se acontecer algo ao seu filho(a).

Sempre a mãe	Mais frequentemente a mãe	Tanto a mãe como o pai	Mais frequentemente o pai	Sempre o pai