Trabalho e Família:
Esferas necessariamente divergentes ou potencialmente convergentes?

Sara Isabel Ferreira
saraiferreira@portugalmail.pt

Maria do Céu Taveira
ceuta@iep.uminho.pt

Luísa Saavedra
lsaavedra@iep.uminho.pt

Instituto de Educação e Psicologia
Universidade do Minho
Campus de Gualtar
4710-057 Braga

Correspondência: Sara Isabel Martins Ferreira, Centro de Investigação em Psicologia, Departamento de Psicologia, Instituto de Educação e Psicologia, Universidade do Minho, Campus de Gualtar, 4710-057 Braga

Resumo

Gerir os diversos papéis de vida é algo progressivamente complexo e urgente. Numa sociedade em mudança, em que a flexibilidade, a instabilidade e a diversidade constituem palavras de ordem, conhecer a forma como as pessoas lidam com as exigências dos vários papéis, nomeadamente, o trabalho e a família, tem implicações importantes para a intervenção psicossocial. Este artigo revê e discute algumas das principais mudanças socio-económicas ocorridas recentemente no mundo do trabalho e da família e o seu impacto na forma de pensar e gerir a carreira ao longo da adolescência e vida adulta. Apresentam-se, ainda, as conclusões dos estudos que se têm dedicado à compreensão do conflito entre os papéis do trabalho e da família, e as sugestões de resolução daquele conflito, numa perspectiva de convergência.

Palavras-chave: Papéis de vida, Trabalho, Família, Conflito, Convergência, Carreira

Introdução

O trabalho e a família constituem duas esferas basilares da vida de qualquer ser humano (Freud, 1968). Compreender a forma como se relacionam entre si, tem sido objecto de atenção de diversos investigadores da Psicologia Vocacional (Brown & Lent, 2005, 2008; Taveira & Silva, 2008). Assim, por exemplo, ao longo dos últimos trinta anos, a revisão de estudos sobre o desenvolvimento da carreira das mulheres (e.g. Betz e Hackett 1981, 1983; Osipow, 1983; Betz, e Fitzgerald, 1987; Fitzgerald, Fassinger e Betz, 1995) aborda esta temática sobretudo em termos do conflito trabalho e família. De facto, para a maioria das mulheres, e mais recentemente para os homens, a carreira desenvolve-se, muitas vezes, em conflito com a vida doméstica e familiar (Silva, Ferreira, Taveira e Saavedra, 2007). O estudo desta temática (Ferreira, Saavedra e Taveira, 2008), tem permitido clarificar conceitos (e.g. Greenhaus e Beutell, 1985; Vinokur, Pierce, e Buck, 1999; Wayne, Musisca, e Fleeson, 2004), conceber modelos compreensivos sobre a formação de tal conflito (e.g. Frone, Russel e Cooper, 1992; Clark, 2000; Voydanoff, 2002), aprofundar questões de género relacionadas (e.g. Wang, Lawler e Shi, 2000; Gordon e Whelan-Berry, 2005; Stevens, Minnotte, Mannon, e Kiger, 2007), ou a sua expressão em determinadas populações (e.g. Heiligers e Hingstman, 2000; McManus, Korabik, Rosin, e Kelloway, 2002; Fox, Schwartz, e Hart, 2006).

Por outro lado, um conjunto importante de investigações tem permitido compreender até que ponto e de que modo adolescentes de ambos os sexos antecipam dificuldades ao lidar com as exigências do trabalho e da família, e de que modo antecipar estas questões afecta as suas escolhas vocacionais (e.g. Cinamon, 2005, 2006;

Saavedra e Taveira, 2007; Shannon, 2007). Com efeito, quer as concepções de masculinidade e feminilidade, quer os estereótipos em relação aos papéis de género surgem associadas, na investigação, à antecipação do conflito família-trabalho. Desde crianças que rapazes e raparigas desenvolvem concepções estereotipadas acerca do que é ou não vocacionalmente adequado para si, em função do sexo/género (e.g. Muldoon e Kremer, 1995; Fischer, Klaghofer, Abel e Buddeberg, 2003; Morgan, Isaac e Sansone 2004). Estas concepções resultam de uma socialização contínua e são reforçadas pela saliência que cada rapaz e rapariga atribui aos papéis familiares e de trabalho, e pela antecipação do conflito família-trabalho (e.g. Niles e Goodnough, 1996; Sanders, 2004).

Neste artigo, procuraremos reflectir sobre as mudanças ocorridas mais recentemente nos mundos do trabalho e da família, enquadrando, neste âmbito, as conclusões da investigação sobre conflito família-trabalho. Enuncia-se, além disso, um conjunto de ideias destinadas a ajudar os indivíduos a ultrapassar a divergência entre aquelas duas esferas de vida, incluindo o desenvolvimento de politicas sociais e de trabalho sensíveis à problemática em causa.

O Papel do Trabalho e da Família no séc. XXI: Novas Perspectivas para a Construção de Carreira

O trabalho ocupou sempre um lugar central na vida das pessoas e das sociedades pois, além da sua função económica, contribui para o sentido de identidade, funcionando como um determinante do estatuto social das pessoas (Niles, Herr e Hartung, 2001). Nas palavras de Marx (1985), evocadas por Lopes (2006, p.13), o trabalho é definido até como "*(...) categoria fundante do homem como ser social, sendo a sua relação com o mundo determinada pelo modo como exerce a sua actividade produtiva*". Apesar disso, ao rever a literatura sobre a natureza da vida de trabalho das

pessoas, constatamos que os modos de conceber e exercer o trabalho têm sofrido transformações profundas nas últimas décadas. Com efeito, tal como Lopes (2006) e Gonçalves (2006) evidenciam, até há bem pouco tempo, vivia-se sob a ilusão do emprego estável, seguro, da carreira ascendente e sequencial, que permitia aos indivíduos estabelecerem-se social e economicamente (Gonçalves, 2006, p. 100). Contudo, à medida que nos afastamos da designada modernidade, esta ilusão vai perdendo força. Factores como a evolução tecnológica, a mobilidade da mão-de-obra no interior dos postos de trabalho, a emergência de novas profissões, a distinção entre trabalho qualificado e não qualificado e a necessidade de novas aprendizagens e competências, têm feito com que conceitos como a instabilidade, a imprevisibilidade e a precariedade se vão tornando palavras de ordem no mundo do trabalho do séc. XXI. Como consequência, diminui o número de empregos na indústria, aumenta a taxa de desemprego estrutural, surgem empregos a meio tempo, com carácter temporário ou por subcontratação (Lopes, 2006, p.16). Este contexto, de maior insegurança e incerteza, exige da parte dos trabalhadores, um sentido de urgência e de aceitação das novas condições (Lopes, 2006, p.34), bem como mudanças na forma de exercer, pensar e valorizar o trabalho (Gonçalves, 2006, p. 103). Neste contexto, ainda, pode ser mais difícil, conciliar as responsabilidades familiares com as exigências do mundo trabalho. O problema pode ser mais grave se tivermos em conta, também, que cada vez mais mulheres e homens trabalham fora de casa durante longos períodos de tempo, e que muitas destas pessoas são mães solteiras ou cônjuges separados, com acrescidas responsabilidades familiares em relação aos seus filhos ou parentes mais velhos (e.g. APA, 2004).

Neste contexto, há ainda a referir fenómenos como o paradoxo que existe em várias sociedades profissionais desenvolvidas, com um número significativo de

indivíduos excessivamente assoberbados pelo trabalho, enquanto outros lutam grande parte da sua vida para ter algum trabalho. Este tipo de fenómenos afecta também as próprias famílias, as quais, acabam por sofrer consequências graves destes desenvolvimentos sociais e económicos. O homem e a mulher do século XXI vêem, assim, progressivamente ameaçadas as duas grandes esferas que lhes conferem o sentido de identidade.

Para alguns autores da literatura vocacional, uma das formas de ultrapassar esta crise emergente de identidade passa por adoptar aquilo que designam de ética da auto-satisfação (Niles, Herr e Hartung, 2001). De acordo com esta, os indivíduos passam a encarar o trabalho como mera fonte de rendimento, passando a investir no mesmo apenas o suficiente, de modo a poder envolver-se, também, nos outros papéis de vida, como por exemplo, na família, passando a trabalhar mais para viver e não tanto a viver para trabalhar. Nesta óptica, abandona-se a centralidade do trabalho e passa a adoptar-se a centralidade da vida (Gonçalves, 2006, p.114). Como consequência, a narrativa de vida deixa de ser contada e prevista essencialmente a partir do trabalho, incorporando uma maior saliência dos outros papéis. Não se trata de negar a importância fundamental do trabalho remunerado, mas de chamar a atenção para o facto de como muitas vezes sacrificamos o sentido genuíno e único de humanidade e valores pessoais, para satisfazer valores e expectativas socialmente e culturalmente impostas. Assim, tal como o trabalho remunerado, o trabalho não remunerado e o lazer podem contribuir também, de modo importante, para a construção de uma carreira, sendo igualmente garantes da realização pessoal, familiar e social (Gonçalves, 2006). Relacionado com esta perspectiva, outros autores sugerem ainda a redefinição do conceito de sucesso, incluindo nele a auto-satisfação e a auto-expressão, já que poderá ajudar os indivíduos a tornar-se mais capazes de lidar eficazmente com mudanças em curso no mundo do

trabalho (Niles, Herr e Hartung, 2001). Com efeito, a situação de vivência de um mundo pós-industrial, está a exigir aos trabalhadores e famílias, soluções criativas, optimistas e realistas para o futuro, e uma nova abordagem não só do papel de trabalhador, como e sobretudo, uma nova abordagem à vida em geral (Gonçalves, 2006, p.116).

Alguma prudência se exige, contudo, em relação à adopção destas novas perspectivas sobre a centralidade do trabalho na vida das pessoas e, consequentemente, das sociedades. Não podemos esquecer-nos que uma nova ética de auto-satisfação pressupõe uma liberdade individual, que não deve ir para além da liberdade do outro e que não pode ser alheia aos valores e bem-estar sociais. Contudo, ela traz-nos, pelo menos, uma forma diferente de encarar a carreira, recuperando aquilo que Super (1980) defendeu no início dos anos oitenta, ao definir a carreira como "*a combinação e sequência dos papéis desempenhados por determinado individuo durante o seu percurso de vida*" (Gouws, 1995, p.23). Esta concepção de carreira permite aos indivíduos projectar o seu futuro, incluindo todos os papéis de vida e formas de obter satisfação em cada um deles (Lopes, 2006, p.53 e 54). Esta forma de encarar a carreira relaciona-se, por sua vez, com um conceito fundamental – o da convergência de papéis de vida, recentemente defendido por autores, como Barnett e Hyde (2001), Bianchi, Robinson, e Milkie (2006), e Greenhaus e Powell (2006) – e que pode possibilitar, ademais, uma nova forma de conceber a relação entre o trabalho e a família, menos focada no problema do conflito, e mais centrada na sua resolução, como forma de dar resposta a todas as exigências supracitadas.

Na mesma linha pode considerar-se o conceito de gestão pessoal da carreira, o qual designa um processo que se estende ao longo de todo o ciclo vital e no qual o indivíduo desenvolve um projecto individual auto-dirigido, em que integra o trabalho, a família, o tempo livre, e a sua participação na comunidade (Arnold, 1997; Baruch,

2004; Greenhaus, Callanan, e Godshah, 2000). Neste sentido, os indivíduos necessitam de ter um papel activo no seu próprio desenvolvimento da carreira e de agir de modo a garantir que as suas necessidades e desejos são concretizados e, que as suas capacidades e interesses são potenciados e actualizados nos seus contextos de vida, aspectos nem sempre presentes na gestão pessoal da carreira de jovens e adultos (e.g., Pinto e Taveira, 2008).

Em seguida, no sentido aprofundar as problemáticas expostas, analisam-se as principais conclusões da linha de investigação dedicada à compreensão e análise do conflito entre dois dos mais importantes papéis de vida: o trabalho e a família.

Trabalho e Família: Esferas Divergentes

Greenhaus e Beutell (1985) consideram que existe conflito entre a família e o trabalho quando as pressões dos papéis familiares e profissionais se tornam incompatíveis, ou quando a participação num deles é dificultada pela participação no outro. Mais recentemente, alguns autores têm chamado a atenção para a bi-direccionalidade deste conflito, isto é, para o facto do trabalho interferir com a família – o conflito trabalho-família – e a família interferir com o trabalho – o conflito família-trabalho (e.g. Gutek, Searle e Klepa 1991; Netemeyer, Boles e McMurrian, 1996). Paralelamente, outros autores e autoras discutem a possibilidade da relação entre estes dois papéis de vida poder ser de complementaridade e não necessariamente de conflito. Nesta linha de ideias foi criado o conceito de *spillover*, para designar a influência de um papel sobre o outro (e.g. Stephens, Franks e Atienza, 1997; Grzywacz e Marks, 2000; Grzywacz, 2000; Wayne *et al.*, 2004). O *spillover* pode ser positivo, se a interferência

traz vantagens e complementaridade, ou negativo, se pelo contrário, traz efeitos negativos e conflito.

Numa tentativa de identificar variáveis que podem contribuir para aumentar ou diminuir o conflito entre os papéis de trabalho e família, Frone e colaboradores (1992) postulam que baixos níveis de apoio na família aumentam as exigências no domínio familiar, o que resulta em resultados negativos no domínio do trabalho. Por sua vez, baixos níveis de apoio no trabalho, aumentam as exigências nesse mesmo domínio (ex.: horas de trabalho, inflexibilidade da agenda, deslocações, pressão para a produtividade), com efeitos negativos no domínio da família (McManus, Korabik, Rosin e Kelloway, 2002). A auto-eficácia também parece desempenhar um papel importante neste processo, na medida em que influencia a forma como o indivíduo lida com os factores de *stress* no domínio do trabalho (Wang *et al.*, 2000).

Por sua vez, para autores como Patrícia Voydanof (2002), a relação entre a família e o trabalho consiste numa intersecção entre várias características dos ambientes familiar e de trabalho de um dado indivíduo ou casal. Os efeitos são indicados por uma cadeia de relações, na qual a relação família-trabalho pode associar-se a conflito, balanço ou complementaridade. Usando os três tipos de conflito definidos por Greenhaus e Beutell (1985) – conflito baseado no tempo, no *stress* psicológico e no comportamento – aquela mesma autora demonstrou que há uma relação positiva entre os dois primeiros tipos de conflito e a relação família-trabalho. O conflito baseado no *stress* psicológico apresenta a relação mais forte com o conflito família-trabalho e, paralelamente, o conflito trabalho-família medeia a relação entre os três tipos de conflito e o conflito família-trabalho (Voydanoff, 2005).

Por outro lado, Perrone, Webb e Blalock (2005) estudaram os efeitos dos papéis profissionais e familiares na satisfação com o trabalho, com o casamento e com a vida

em geral. Os resultados indicam que a satisfação em cada um dos papéis, encarados individualmente, está directamente relacionada com a satisfação com a vida em geral, sugerindo que a resolução do conflito trabalho-família constitui um aspecto essencial na promoção do bem-estar pessoal.

No que diz respeito ao casamento, este parece não ser um preditor significativo da complementariedade entre família e trabalho (*spillover positivo*). No entanto, a satisfação com a vida familiar parece predizer uma complementaridade positiva entre a família e o trabalho (Dillworth, 2004). Por outro lado, as mulheres têm uma probabilidade duas vezes maior, em relação aos homens, de relatar efeitos negativos do contexto familiar no seu desempenho no trabalho. Este aspecto estará relacionado com o facto das mulheres realizarem mais ajustes em relação ao trabalho, por exigências familiares (Keene e Reynolds, 2005; Mcelwain, Korabik e Rosin, 2005; O'Laughlin e Bischoff, 2005; Perrone et al., 2005). Este aspecto é reforçado pelo trabalho de Dilworth (2004), que salienta que as mães experienciam um maior conflito família-trabalho do que os pais.

Clarke, Koch e Hill (2004) confirmam também que, apesar de nos últimos vinte anos, a participação dos homens nas tarefas familiares e domésticas ter aumentado consideravelmente, as mulheres gostariam que os homens participassem mais, acrescentando que esta percepção de injustiça na distribuição do trabalho doméstico e familiar exerce um impacto negativo na satisfação com o casamento, no *stress* psicológico e no equilíbrio entre a vida profissional e familiar. Na verdade, o apoio do companheiro, quer no domínio do trabalho, quer no domínio da família, estão relacionados com menos *stress* nesses papéis, para as mulheres (O'Laughlin e Bischoff, 2005).

De uma forma geral, começa a evidenciar-se, na investigação sobre o tema em análise, a necessidade de inter-ajuda no casal pois, quer para os homens, quer para as mulheres, a satisfação com o trabalho e a coesão familiar promovem a complementaridade entre a família e o trabalho (*spillover* positivo). Para os homens, a satisfação com a relação está associada à influência positiva da família no trabalho, enquanto a satisfação com a gestão das tarefas domésticas está associada ao *spillover* positivo nas mulheres. Quanto ao *spillover* negativo, e para os homens, a forma como apoiam a carreira das companheiras está relacionada com uma diminuição da influência negativa da família no trabalho (Stevens et al., 2007).

As diferenças culturais são também aspectos a ter em conta na forma como homens e mulheres vivenciam esta questão, tal como foi estudado por Roehling, Jarvis, e Swope (2005). Segundo estes autores, os hispânicos imigrantes nos E.U.A, apresentam uma maior disparidade entre os sexos quanto aos dois tipos de conflito, quando comparados com brancos e negros também imigrantes nos E.U.A. Uma possível explicação para este facto podem ser as diferenças culturais registadas entre os dois grupos, no que respeita a socialização dos papéis estereotipados pelo sexo e o nível de aculturação norte-americana.

Uma vez apresentadas, ainda que de forma breve, as ideias mais fundamentais dos trabalhos que se têm dedicado à compreensão do conflito de papéis nas esferas do trabalho e da família, apresentam-se e discutem-se, em seguida, as implicações práticas de algumas das sugestões recentes da literatura vocacional para o alcance da convergência naquele mesmo âmbito.

Convergência entre Trabalho e Família: Implicações Práticas

Um conjunto de investigações tem vindo a demonstrar que o envolvimento em múltiplos papéis está relacionado com indicadores como o bem-estar físico e psicológico, a saúde relacional e a satisfação com a vida em geral, em homens e mulheres (e.g. Rice, Frone, e McFarlin, 1992; Barnett, Brennan, Raudenbush, e Marshall, 1994; Barnett e Hyde, 2001). Além disso, esta linha de estudos tem demonstrado também que a participação no trabalho ou na família pode ajudar a moderar o *stress*, quando a participação num dos papéis é menos satisfatória (e.g. Barnett, Marshall, e Sayer, 1992; Barnett, Marshall, e Pleck, 1992). E, ainda, que a experiência de conflito ou de convergência entre estes dois papéis depende largamente de um conjunto de medidas que podem ser postas em prática, algumas das quais, passaremos a explicitar (e.g. Nile, Herr, e Hartung, 2001;Gilbert e Rader, 2008).

Parece evidente que a sociedade não pode ficar alheia às implicações que as mudanças em curso no mundo do trabalho têm nas dinâmicas familiares dos trabalhadores. Vivemos numa economia global, caracterizada pela flexibilidade, formação contínua e mobilidade. As famílias, cada vez mais diversas, têm de lidar com as exigências dos papéis do trabalho e da família. Por outro lado, sabemos que o equilíbrio entre estas esferas trará ganhos significativos para o bem-estar dos indivíduos e, naturalmente, para o seu desempenho e envolvimento profissional. Assim, parece claro que as políticas sociais e as entidades empregadoras não podem ser insensíveis a todos estes factores. Importantes sugestões têm sido entretanto apresentadas, quer para as entidades empregadoras, quer para as politicas públicas, no sentido de ajudar os indivíduos na desejada convergência entre o trabalho e a família (e.g. APA, 2004). Às entidades empregadoras é recomendado que reconheçam que a implementação de programas amigos das famílias, pode ser um negócio rentável, na medida em que pode aumentar a produtividade e o compromisso dos trabalhadores. Felizmente, existem já

empresas europeias e norte-americanas, entre outras, a adoptar medidas interessantes neste domínio, como o desenvolvimento de programas de apoio a dependentes dos trabalhadores (crianças, idosos), oferta de licenças remuneradas de paternidade e de maternidade, prática de horários de trabalho mais flexíveis, e o uso das novas tecnologias para o trabalho à distância, entre outros (Gilbert e Rader, 2008). Quanto às recomendações para as políticas públicas, salienta-se, essencialmente, a importância dada ao fomentar da consciência sobre as relações entre trabalho, educação, salário e pobreza (APA, 2004). Neste âmbito, refira-se, a título de exemplo, o plano de intervenção em consultoria psicológica da unidade de Consulta Psicológica Vocacional do Serviço de Consulta Psicológica e Desenvolvimento Humano do Departamento de Psicologia, da Universidade do Minho, que inclui, a prossecução de acções, ao nível das empresas, sensibilizando para a importância de conceber políticas mais igualitárias criando, se possível, espaços para as crianças, flexibilizando horários de trabalho, ou simplesmente, cumprindo a legislação em vigor sobre a distribuição da licença de parto entre mulher e homem; e, ainda, ao nível autárquico, sensibilizando para a criação de espaços urbanos que facilitem a gestão dos papéis familiares e profissionais (Saavedra, 2008).

Uma outra forma de promover a convergência entre os papéis do trabalho e da família relaciona-se com a antecipação do conflito de papéis. A linha de investigação que se tem dedicado à compreensão desta antecipação (e.g. Cinamon, 2005, 2006; Saavedra e Taveira, 2007; Shannon, 2007), permite concluir que a saliência atribuída aos papéis do trabalho e da família influencia as escolhas vocacionais dos e das adolescentes, estando aqui envolvidas questões fundamentais como as concepções de masculinidade e de feminilidade (e.g. Niles e Goodnough, 1996; Sanders 2004). Os pais constituem-se como os grandes modelos de desenvolvimento da identidade dos seus

filhos. O modo como os primeiros gerem as suas vidas profissionais e familiares influencia fortemente os valores e as expectativas dos segundos, em relação ao trabalho e à família (Gilbert e Rader, 2008). Existe evidência empírica para pensar que os adolescentes, sobretudo raparigas, criados em famílias de duplo rendimento (nas quais ambos os pais exercem um trabalho remunerado, fora de casa) têm uma maior probabilidade de fazer planos para a possibilidade de conciliação entre os papéis da família e do trabalho nas suas vidas futuras e tendem a procurar companheiros/as que partilhem a mesma perspectiva (Gilbert e Rader, 2008). Uma das questões centrais nesta antecipação do conflito família-trabalho tem a ver, portanto, com a consciência que os adolescentes vão desenvolvendo acerca da saliência que atribuirão, no futuro, aos papéis da família e do trabalho. Seria importante que os jovens antecipassem e se preparassem para a criação de convergência entre ambos, o que nem sempre é possível, como já referido, assistindo-se muitas vezes a uma colisão de papéis, no estilo de vida. Utilizando a metáfora da condução, Niles, Herr e Hartung (2001) sugerem que a melhor forma de evitar esta colisão é realizar uma condução defensiva. Isto significa ser capaz de antecipar o conflito, estando alerta, consciente e proactivo, o que implica ter uma orientação em relação ao futuro, e às exigências de cada papel, nomeadamente, dos papéis do trabalho e da família.

Os profissionais de orientação podem ter um papel importante neste contexto da antecipação do conflito entre os papéis do trabalho e da família. Em primeiro lugar, podem incluir nos seus processos de ajuda, questões tão fundamentais como ajudar os adolescentes a perceber em que papéis despendem mais tempo, a que papéis estão mais emocionalmente ligados, quais é que esperam ser os papéis de vida mais importantes no futuro, que cedências estão dispostos a fazer para corresponder a essa saliência, que exigências e colisões podem esperar, quais as áreas mais e menos conflituosas, que

estratégias desenvolver para atingir o equilíbrio. Além disso, será importante apoiar também o desenvolvimento de competências de planeamento, exploração, procura de informação, tomada de decisão e teste da realidade em estreita relação com os objectivos, tarefas e barreiras associadas aos papéis de vida (Niles et al., 2001; Taveira, 1999). Por outro lado, segundo estes mesmos autores, é importante trabalhar com os adolescentes a forma como percebem e interpretam as expectativas em relação aos papéis de vida, provenientes das suas culturas de origem, e de que modo é que essas expectativas influenciam as suas tomadas de decisão. Mais uma vez, podemos referir, entre outros, os esforços que estão a ser realizados nas unidades de Consulta Psicológica Vocacional e de Estratégias de Exploração da Carreira do Serviço de Consulta Psicológica e Desenvolvimento Humano do Departamento de Psicologia da Universidade do Minho, de realização de programas de intervenção ao nível de jovens de ambos os sexos desde o 9º escolaridade até ao ensino superior, integrando questões gerais de tomada de decisão vocacional, mas incluindo actividades que promovam a reflexão acerca do conflito e da convergência entre os papéis do trabalho e da família (Saavedra, 2008) e a gestão pessoal da carreira (Taveira, Araújo, Silva, et al., 2006; Taveira e Silvério, 2007). Estão a ser também concebidas acções de formação para pais, sensibilizando-os para a forma como podem passar a actuar de um modo mais emancipador com os seus filhos e filhas, através das rotinas diárias, isto é, de um modo mais próximo da desejada convergência (Saavedra, 2008).

Concluindo, existe de, facto, todo um trabalho acerca da compreensão e promoção da antecipação do conflito família-trabalho que importa desenvolver. Assim, aumentaremos a potencialidade da convergência entre os papéis da família e do trabalho e aproximar-nos-emos mais da possibilidade de dar resposta às exigências económicas, sociais e emocionais das sociedades contemporâneas.

Referência Bibliográficas

American Psychological Association (2004). Public Policy, Work, and Families: The Report of the APA Presidential Initiative on Work and Families. Washington: APA.

Arnold, J. (1997). Managing careers into the 21st century. London: Paul Chpaman Publishing Company.

Barnett, R. C., e Hyde, J. S. (2001). Women, men, work and family. *American Psychologist, 56*, 781-796.

Barnett, R. C., Brennan, R. T., Raudenbush, S. W., e Marshall, N. L. (1994). Gender and the relationship between marital-role quality and psychological distress: A study of women and men in dual-earner couples. *Psychology of Women Quarterly, 18*, 105-127.

Barnett, R.C., Marshall, N.L., e Pleck, J. H. (1992). Men's multiple roles and their relationship to men's psychological distress. *Journal of Marriage and Family, 54,* 358-367.

Barnett, R.C., Marshall, N.L., e Sayer, A. (1992). Positive-spillover effects from job to home: A closer look. *Women and Health, 19* (2/3), 13-41.

Baruch, Y. (2004). *Managing careers*. London: Prentice-Hall.

Betz, N., e Fitzgerald, L. (1987). *The career psychology of women*. San Diego: Academic Press.

Betz, N., e Hackett, G. (1983). The relationship of mathematics self-efficacy expectation to the selection of science-based college majors. *Journal of Vocational Behavior*, *1*, 1-17.

Betz, N., e Hackett, G. (1981). The relationship of career-related self-efficacy expectations to perceived career options in college woman and men. *Journal of Counseling Psychology*, *28*, 399-410.

Bianchi, S. M., Robison, J. P., e Milkie, M. A. (2006). *Changing rhytms of American family life*. New York: Russell Sage Foudation.

Brown, S. D., e Lent, R. W. (2005). *Career Development and Counseling. Putting theory and research to work.* New Jersey: Wiley & Sons.

Brown, S. D., e Lent, R. W. (2008). *Handbook of Counseling Psychology (4ª ed.).* New Jersey: Wiley & Sons.

Cinamon, R. G. (2006). Anticipated work-family conflict: effects of gender, self-efficacy, and family background, *The Career Development Quarterly*, *54*, 202-215.

Cinamon, R. G. (Agosto, 2005). Anticipated Work-Family Conflict. Comunicação oral apresentada na Conference of the American Psychological Association, Washington DC.

Clark, M. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance**.** *Human Relations, 53*, 747-770.

Clarke, M. C., Koch, L. C., e Hill, E. J. (2004). The Work-Family Interface: Differentiating Balance and Fit. *Family and Consumer Sciences Research Journal*, *33*, 121-140.

Dillworth, J. E. (2004). Predictors of negative spillover from family to work. *Journal of Family Issues, 25*, 241-261.

Ferreira, S., Saavedra L., e Taveira. C. (Maio, 2008). *O conflito família-trabalho: como o mundo adulto pode influenciar as adolescentes e jovens mulheres.* Comunicação

oral apresentada no Congresso Internacional: Nuevas y Viejas Cuestiones de las Investigaciones de las Mujeres y del Género, Universidade de Santiago de Compostela.

Fischer, B., Klaghofer, R., Abel, T., & Buddeberg, C. (2003). The influence of gender and personality traits on the career planning of Swiss medical students. *Swiss Med Wkly, 133*, 535–540.

Fitzgerald. L. F., Fassinger, R.E., e Betz, N.E. (1995). Theoretical advances in study of women's career development. In W. N. Walsh e S.H. Osipow (Eds.) *Career Conseilling for woman* (pp. 67-109). Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Fox, G., Schwartz, A., e Hart, K. M. (2006). Work-Family Balance and Academic Advancement in Medical Schools. *Academic Psychiatry, 30* (3), 227-234.

Freud, S. (1968). *Essais de Psychanalyse*. Paris: Payot.

Frone, M. R., Russell, M., e Cooper, M.L. (1992). Antecedents, and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. *Journal of applied psychology*, *77*, 1, 65-78.

Gilbert, L. A., e Rader, J. (2008). Work, Family, and Dual-Earner Couples: Implications for Research and Practice. In Athanasou, J. A. e Esbroeck, R. V. (Eds.). *International Handbook of Career Guidance* (pp.426-443). Kluwer: Academic Publishers

Gonçalves. C. (2006). A família e a construção de projectos vocacionais de adolescentes e jovens. Tese de Doutoramento em Psicologia. Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, Universidade do Porto.

Gordon, J. R., e Whelan-Berry, K. S. (2005). Contributions to family and household activities by the husbands of midlife professional women. *Journal of Family Issues, 26*, 899-923.

Gouws, D. J. (1995). The Role Concept in Carer Development. In Super, D. E. e Sverko, B. (Eds.). *Life roles, values and careers – International Findings of the Work Importance Study*. (pp. 22-53). San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

Greenhaus, J. H., e Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *Academy of Management Review. 10.* 76-88.

Greenhaus, J. H., Callanan, G. E, e Godshalh, V. (2000). *Career management* (*3ª ed*.). Mason, OH: Thompson.

Greenhaus, J. H., e Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work family enrichment. *Academy of Management Review, 31*, 72-92.

Grzywacz, J. G. (2000). Work–family spillover and health during mid-life: Is managing conflict everything? *American Journal of Health Promotion, 14,* 236–243.

Grzywacz, J. G., e Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work–family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology, 5,* 111–126.

Gutek, B.A., Searle, S., e Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work–family conflict. *Journal of Applied Psychology*, *76*, 560–8.

Heiligers, J. M., e Hingstman, L. (2000). Career preferences and the work-family balance in medicine: gender differences among medical specialists. *Social Science e Medicine, 50*, 1235-1246.

Keene, J. R., e Reynolds, J. R. (2005). The job costs of family demands: Gender differences in negative family-to-work spillover. *Journal of Family Issues*, *26*, 275-299.

Lopes, R. (2006). Concepções científicas e pessoais sobre a educação-formação profissional: contributos para a elaboração de um modelo teórico. Tese de

Doutoramento em Educação. Instituto de Educação e Psicologia, Univerisidade do Minho

McManus, K., Korabik, K., Rosin, H. M., e Kelloway, E. K. (2002). Employed mothers and the work–family interface: Does family structure matter? *Human Relations, 55* (11).1295–1324.

Mcelwain A. K., Korabik, K., e Rosin H. M. (2005). An Examination of Gender Differences in Work-Family Conflict. *Canadian Journal of Behavioural Science*, *37* (4), 283-298.

McManus, K., Korabik, K., Rosin, H. M., e Kelloway, E. K. (2002). Employed mothers and the work–family interface: Does family structure matter? *Human Relation, 55,* (11), 1295–1324.

Morgan, C., Isaac, J. D., e Sansone, C. (2004). The Role of Interest in Understanding the Career Choices of Female and Male College Students. *Sex Roles, 44* (5-6), 295-320.

Muldoon, O. T., e Kremer, M. D. (1995). Career aspirations, job satisfaction and gender identity in female student nurses. *J Adv Nurs, 21* (3), 544-550.

Netemeyer, R. C., Boles, J. S., e McMurrian, R. (1996). Development and validation of work–family conflict and family–work conflict scales. *Journal of Applied Psychology, 81,* 400–410.

Niles, S. G., e Goodnough, G. E. (1996). Life-Role Salience and Values: a review of recent research. *The Career Development Quarterly, 45*, 45-86.

Niles, S. G., Herr, E. L., e Hartung, P. J (2001). *Achiving Life Balance: Myths, Realities and Developmental Perspectives.* Columbus, Ohio: ERIC.

O'Laughlin, E. M., e Bischoff, L. G. (2005). Balancing Parenthood and Academia: Work/Family Stress as Influenced by Gender and Tenure Status. *Journal of Family Issues, 26* (1), 79-106.

Osipow, S. (1983). *Theories of career development* (*3ª ed*). NY: Prentice-Hall.

Pinto, J. & Taveira, M.C. (2008). *Avaliação da eficácia de um seminário de gestão pessoal da carreira* (policopiado). Braga: Universidade do Minho e Fundação para a Ciência e Tecnologia.

Perrone, K. M., Webb, L. K., e Blalock, R. H. (2005). The effects of role congruence and role conflict on work, marital, and life satisfaction. *Journal of Career Development, 31*, 225-238..

Rice, R. W., Frone, M. R., e McFarlin (1992). Work-nonwork conflict and the perceived quality of life. *Journal of Organizational Behavior, 13,* 155-168.

Roehling, P. V., Jarvis, L. H., e Swope, H. E. (2005). Variations in negative work-family spillover among White, Black, and Hispanic American men and women: Does ethnicity matter? *Journal of Family Issues, 26*, 840-865.

Saavedra, L. (Maio, 2008). Psicologia Feminista em Portugal: Dificuldades e Desafios. Comunicação oral apresentada no Congresso Internacional: Nuevas y Viejas Cuestiones de las Investigaciones de las Mujeres y del Género, Universidade de Santiago de Compostela.

Saavedra, L., e Taveira, M. C. (2007). Discursos de adolescentes sobre a vida profissional e familiar: entre o sonho e a realidade. *Educação e Sociedade, 28*, (101), 1375-1391.

Sanders, R. E. (2004). Career and family priorities of college students. Disponível em: http://clearinghouse.missouriwestern.edu/manuscripts/504.asp.

Shannon N. D. (2007). Gender ideology construction from adolescence to young adulthood. *Social Science Research , 36*, 1021–1041.

Silva, A. D., Ferreira, S., Taveira, M.C., & Saavedra, L. (2007). Abordagens ao Desenvolvimento da Carreira das Mulheres. *Psicologia e Educação*, *VI* (2), 15-28.

Stephens, M. A. P., Franks, M. M., e Atienza, A. A. (1997). Where two roles intersect: Spillover between parent care and employment. *Psychology and Aging, 12,* 30–37.

Stevens, D. P., Minnotte, K. L., Mannon, S. E., e Kiger, G. (2007). Examining the "Neglected Side of the Work-Family Interface": Antecedents of Positive and Negative Family-to-Work Spillover. *Journal of Family Issues, 28*, 242-262.

Taveira, M.C. (1999). *Exploração e desenvolvimento vocacional de jovens*. Braga: CEEP. Universidade do Minho.

Taveira, M.C., e Silva, J.T. (2008). *Psicologia vocacional. Perspectivas para a intervenção.* Coimbra: Editora da Universidade de Coimbra.

Taveira, M.C., e Silvério, J. (2007). *Intervenção psicológica no ensino superior.* Braga: Serviço de Consulta Psicológica e Desenvolvimento Humano, Departamento de Psicologia, Universidade do Minho.

Taveira, M. C. (coord.), Araújo, A., Silva, D., Afonso, F., Faria, L., & Loureiro, N. (2006). *Gestão Pessoal da Carreira. Manual*. Consulta Psicológica Vocacional. Serviço de Consulta Psicológica e Desenvolvimento Humano. Braga: Departamento de Psicologia, Universidade do Minho.

Vinokur, A.D., Pierce, P.F., e Buck, C.L. (1999). Work-family conflicts of women in the air force: their influence on mental health and functioning. *Journal of organizational behavior*, *20*, 865-878.

Voydanoff, P. (2005). Work demands and work-to-family and family-to-work conflict: Direct and indirect relationships. *Journal of Family Issues, 26*, 707-725.

Voydanoff, P. (2002). Linkages Between the Work-family Interface and Work, Family, and Individual Outcomes: An Integrative Model. *Journal of Family Issues, 23*, 138-164.

Wang, P., Lawler, J. J., e Shi, K. (2000). Work-Family Conflict, Self-Efficacy, And Work Satisfaction: Gender Effects In Asia. Comunicação oral apresentada na Annual Academy of Management Conference: Gender and Diversity in Organizations Division.Denver, Colorado.

Wayne, J. H., Musisca, N., e Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work–family experience: Relationships of the Big Five to work–family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior, 64,* 108–130.

Work and Family: Necessarily divergent or potentially convergent spheres?

Institute of Education and Psychology

University of Minho

Abstract

Managing all life roles is a task increasingly complex and urgent. In a changing society, characterized by flexibility, instability and diversity, to understand how people deal with the demands of the various life roles, in particular, work and familial roles has important implications for psychosocial intervention. This paper reviews and discusses some of the major social and economic changes that occurred more recently in the world of work and family, and their impact on the way of thinking and managing the career along the adolescence and adulthood. We will also present the conclusions of a line of research that has been dedicated to the understanding of the conflict between

work and family life roles, and the suggestions for the resolution of that conflict, based on the perspective of convergence.

Key-words: Life roles, Work, Family, Conflict, Convergence, Career