



ISPA | Instituto Universitário

MULHERES DO PARLAMENTO  
E O  
EQUILÍBRIO TRABALHO – FAMÍLIA

DIANA FILIPA DE OLIVEIRA ANTUNES

Orientador de Dissertação:  
PROFESSORA DOUTORA TERESA D'OLIVEIRA

Coordenador de Seminário de Dissertação:  
PROFESSORA DOUTORA TERESA D'OLIVEIRA

Tese submetida como requisito parcial para a obtenção do  
grau de:  
MESTRE EM PSICOLOGIA  
Especialidade em Psicologia Social e das Organizações

2010

Dissertação de Mestrado realizada sob a orientação de Professora Doutora Teresa D'Oliveira, apresentada no ISPA – Instituto Universitário para obtenção de grau de Mestre na especialidade de Psicologia Social e das Organizações conforme o despacho da DGES, nº 19673 / 2006 publicado em Diário da Republica 2ª série de 26 de Setembro.

## RESUMO

Apesar dos últimos anos terem sido de extrema importância, em termos da generalização da cidadania política às mulheres, continua a haver um défice de género neste contexto a nível mundial. A literatura tem salientado vários factores que podem contribuir para esta realidade, desde factores socioeconómicos, culturais e institucionais a factores ideológicos.

O presente estudo, analisa as relações entre os papéis profissionais e familiares, numa amostra de deputadas dos principais partidos políticos portugueses, enfatizando quer as condições potenciadoras de conflito, quer as condições facilitadoras da relação entre as duas esferas. É objectivo fundamental deste trabalho analisar uma estrutura multidimensional da interface *trabalho-família* que compreende quer os seus aspectos positivos quer os seus aspectos negativos, bem como ambas as valências de influência, isto é, do trabalho para a família e da família para o trabalho (direcções de *spillover*).

Pretende-se compreender questões relativas à vida de mulheres com cargos políticos, analisando a coexistência e/ou a conflitualidade de papéis socialmente reconhecidos como são o ser mulher, companheira, mãe e deputada. Reconhecer as principais dificuldades e identificar os factores críticos da vida pessoal e partidária que estão ligados, sobretudo, à ascensão das mulheres neste contexto.

Os resultados obtidos permitem assim, verificar a existência de uma estrutura multidimensional de *spillover*, bem como, a dificuldade sentida da perspectiva do género sobre esta temática. Deste modo, os resultados salientam o papel importante que a facilitação do trabalho na família desempenha na determinação da reacção das deputadas, às práticas organizacionais conciliadoras do trabalho e da família, apresentando assim uma explicação sobre o mecanismo pelo qual as “práticas amigas da família” têm um impacto nas mesmas.

Com efeito, finaliza-se este trabalho apontando algumas implicações práticas do estudo e traçadas pistas para investigações futuras.

*Palavras-chave:* Equilíbrio trabalho-família, *spillover*, deputadas do parlamento de Portugal.

## ABSTRACT

Although the last years have been extremely important for the generalization of the political code of conduct to for women, there still exists a deficit of gender in a worldwide context. Literature has highlighted several factors that can contribute to this reality that go from socioeconomic, cultural and institutional to ideological factors.

The present study, analyses the relations between professional and family roles, in a sample of women members of parliament from the most significant political parties in Portugal, emphasizing on the one hand the conditions enhancer of conflict and, on the other hand, those which are facilitator of the relation between the two roles. It is a fundamental objective of this review to analyze a multidimensional structure of the interface work-family that comprehends both positive and negative aspects as well as two-way influences: from work to family and from family to work (spillover directions).

The aim is to understand question related to life of women with political positions, analyzing the coexistence or conflict of roles socially recognized, such as being a woman, a companion, a mother and a member of the parliament. To recognize the main difficulties and identify the critical factors of personal and political party life that is connected, mainly to the ascension of women in this context.

The results allow us to verify the existence of a spillover multidimensional structure, as well as the difficulty that is felt on a gender perspective in this area. In this sense, results highlight the important role that facilitation of work in family plays in the determination of women members of the parliament reaction, to organizational practices conciliator of work and family, showing us an explanation about the mechanism by which “family friendly practices” have an impact on them.

This paper is concluded pointing out some practical implications of the study and pointing out some clues for future investigation.

*Key-Words:* Work-life balance, spillover, women members of parliament in Portugal

## AGRADECIMENTOS

Cheguei finalmente à concretização de um dever que tinha acima de tudo comigo mesma, mas reconheço que nada disto seria possível sem o apoio incondicional de várias pessoas que me rodearam ao longo deste trabalho.

Não seria de todo possível, terminar este trabalho sem as preciosas sugestões do minha orientadora de seminário Professora Doutora Teresa D'Oliveira, a quem agradeço todo o apoio, incentivo, método e rigor metodológico e acima de tudo por me ter feito acreditar que conseguiria terminar este trabalho, expresso aqui os meus agradecimentos.

Ao Instituto Superior de Psicologia Aplicada (ISPA), pelas condições e ferramentas, que disponibilizaram na elaboração deste trabalho.

Às deputadas da Assembleia da República que participaram neste estudo, tornando assim possível a sua realização. Com grande disponibilidade partilharam a sua experiência pessoal e com as quais troquei ideias e partilhei interrogações, não sendo de todo fácil, pelo seu reconhecimento profissional, abdicaram assim da sua intimidade e vida privada, os meus sinceros agradecimentos.

Agradeço também a todos os meus colegas e amigos por todo o apoio e suporte emocional que me dispensaram ao longo deste trabalho e não sendo possível agradecer a todos, gostaria de salientar a minha amiga do coração e companheira de curso, Natacha Afonso, obrigada pelo apoio e amizade manifestada.

A toda a minha família, pelo carinho, paciência, força e tranquilidade demonstrada ao longo deste período, são o meu bem mais precioso.

À minha mãe, a quem tudo devo, tenho por ela todo o amor que só uma filha consegue ter e mais a admiração possível pela pessoa fantástica que é, além de me ter dado a vida, ainda me faz viver bem e melhor todos os dias, o meu eterno agradecimento.

Ao Sérgio, companheiro incondicional sem reservas nesta trajetória, pela paciência e compreensão das minhas dificuldades e ausências, procurando ajudar, em tudo quanto possível. Agradeço-lhe, carinhosamente, por tudo isto.

Finalmente, gostaria de estender os meus agradecimentos a todos aqueles, que não foram mencionados, mas que de alguma forma contribuíram para este trabalho ou através de amizade ou simplesmente por curiosidade.

**Muito obrigada!**

## ÍNDICE

INTRODUÇÃO .....	1
O Estatuto das Mulheres em Portugal.....	4
As Mulheres na Política.....	5
Evolução dos estudos sobre a interface trabalho-família.....	7
Abordagem do <i>Spillover</i> .....	9
Práticas de conciliação entre a vida profissional e vida pessoal .....	14
MÉTODO .....	17
Participantes .....	17
Tipo de Estudo .....	19
Instrumento .....	21
Procedimento .....	26
RESULTADOS .....	29
DISCUSSÃO E CONCLUSÕES .....	37
BIBLIOGRAFIA.....	46
ANEXOS.....	51
Anexo A.....	52

## ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1. Dificuldades enfrentadas na conciliação entre o trabalho e a família .....	31
Tabela 2. Medidas para contribuir para a resolução da conciliação trabalho e a família .....	34
Tabela 3. Actividades Familiares Compartilhadas. ....	34
Tabela 4. Tempo livre com a Família.....	35

## INTRODUÇÃO

O final do último século, testemunhou grandes mudanças na forma como as famílias portuguesas organizam as suas vidas. À medida que as mulheres iniciam a sua entrada para o mercado de trabalho, o modelo familiar de um único elemento a trabalhar fora de casa, que predominou durante parte do século XX, tem perdido expressão.

Homens e mulheres debatem-se com as novas exigências do seu trabalho e da sua família. Assim, as responsabilidades do trabalho profissional, tarefas domésticas e cuidado dos filhos não se confinam mais à divisão tradicional dos papéis de género.

Alguns exemplos destas mudanças são o aumento da entrada de mulheres na força de trabalho, sendo que algumas têm filhos pequenos ou outros dependentes; o maior número de pais solteiros, que estão a trabalhar; o aumento do número de casais em que ambos os membros trabalham, entre outras (Allen, 2001; Boyar & Mosley, 2007; Ford, Heinen & Langkamer, 2007; Grzywacz & Marks, 2000; Parasuraman & Greenhaus, 2002). Todas estas alterações têm aumentado a probabilidade de que os empregados de ambos os sexos tenham simultaneamente responsabilidades domésticas e responsabilidades de trabalho (Allen, 2001; Boyar & Mosley, 2007; Clark, 2001). Assim, estes trabalhadores, ao possuírem responsabilidades nestes dois domínios da vida, deparam-se com um grande desafio: conjugarem o seu envolvimento no trabalho e na família (Grzywacz & Marks, 2000). Não é por isso surpreendente que a atenção dada às questões relacionadas com o trabalho e com a família tenha aumentado ao longo destes anos e continue a aumentar (Ford et al., 2007).

Pelo facto de, os papéis profissional e familiar serem duas esferas centrais da vida do indivíduo, a tarefa de conciliação com a qual os colaboradores têm de lidar promoveu um conjunto de teorias e estudos empíricos sobre o modo como a vida profissional e familiar se intersectam. A conciliação destas duas esferas inscreve-se no quadro das preocupações da União Europeia, com as crescentes dificuldades apresentadas pelas famílias, em particular as famílias de duplo rendimento, em gerir satisfatoriamente os papéis familiares e profissionais. Neste âmbito é importante uma análise em função do género, uma vez que estas dificuldades são sentidas com maior intensidade e frequência, pelas mulheres (Zimmerman, Haddock, Current & Ziemba, 2003).

No contexto desta temática, Portugal apresenta um quadro de análise muito particular dada a coexistência de valores tradicionais relacionados com o papel da mulher na família e na

educação dos filhos (Wall, 2005) com atitudes mais modernas quanto à participação do homem na esfera doméstica (Aboim, 2005), contrariando assim, a tendência.

Contudo, os obstáculos com que as mulheres actualmente lidam no mercado de trabalho confirmam que a história se repete (Barnett, 1998). O “obstáculo” da maternidade para a progressão na carreira, a crença no trabalhador ideal e na “dona de casa” ideal, são reproduções da crença que as mulheres estão melhor ajustadas à casa e os homens ao local de trabalho, sugerindo desta forma a impossibilidade de uma carreira dupla.

Verdade que as mulheres continuam a ser notícia quando a questão é poder mas, por outro lado, a notícia é exactamente essa: continuam a ser notícia. Apesar de inúmeras batalhas ganhas, a questão da igualdade de géneros continua a ser uma guerra onde as mulheres têm que ser o mais homem possível para terem licença para vencer. Pelo facto de ser mulher, trabalhadora e estudante, a temática abordada sempre este presente na minha vida, contudo, seria interessante aborda-la com algo bastante falado nos dias de hoje, os cargos de topo em mulheres, e ainda mais discutido as questões de cotas das mulheres no parlamento. Sendo a Assembleia da República, um órgão legislativo do estado Português, representa assim, uma instituição com procedimentos rígidos e regras formais, dificilmente equiparando-se a outras instituições públicas ou mesmo privadas.

Deste modo, o presente estudo tem como objectivos, por um lado, analisar a percepção da disponibilização de práticas organizacionais conciliadoras dos domínios do trabalho e da família tem no equilíbrio trabalho-família e, por outro lado, verificar a estrutura que melhor caracteriza a interface trabalho-família nas mulheres com cargos políticos. Mais especificamente, identificar as relações entre os papéis profissionais e familiares, no que diz respeito às condições potenciadoras de conflito, bem como as condições facilitadoras da relação entre as duas esferas.

Pretende-se analisar a interface *trabalho-família* nos seus aspectos positivos e negativos e em ambas as direcções, tendo em conta as percepções relativamente às práticas e políticas referentes ao contexto político, não só a nível percebido, como também a nível prático de utilização das mesmas.

Assim, esta investigação chama a atenção que a importância percebida das práticas disponibilizadas para a instituição conduz positiva ou negativamente no tipo de *spillover*. Mais especificamente, o presente estudo permite analisar se a instituição em estudo, para além de disponibilizar práticas conciliadoras do trabalho e da família, deve ou não ter também em consideração as duas esferas estudadas.

De um modo mais geral, este estudo permite aumentar os conhecimentos sobre o lado positivo da interface trabalho – família, ainda pouco estudado. Do ponto de vista aplicado, esta investigação pretende também trazer pistas para ajudar a instituição em estudo a identificar os melhores métodos e conseqüentemente levar a determinadas alterações ou implementações para auxiliar as deputadas e as mulheres em geral, a balancear o seu equilíbrio, tendo em vista esperadas repercussões positivas para as próprias, para a sua família, para as suas tarefas, e conseqüentemente para a instituição em causa.

Pretende-se, de seguida, contextualizar a problemática das relações familiares e profissionais, analisando os aspectos sociais que condicionam a sua conciliação, destacando a integração da mulher no mercado de trabalho em Portugal.

Como referido, com algumas das recentes mudanças sociais, as exigências profissionais e familiares têm-se intensificado nas últimas décadas, ampliando as dificuldades em torno da questão da conciliação entre estas duas esferas. Neste sentido, após uma breve abordagem ao estatuto das mulheres em Portugal e à evolução da participação feminina no mercado de trabalho, falar-se-á do papel das mulheres na vida política, bem como a sua ascensão neste contexto. De seguida, apresentar-se-á uma forma evolutiva os estudos que focam o seu interesse na interface trabalho – família, conjuntamente com a abordagem de *spillover*, os seus domínios, tipos e direcções.

De forma a contextualizar o objectivo este estudo, resumidamente será apresentado algumas práticas facilitadoras da conciliação entre a vida pessoal e profissional, antes mesmo, de iniciar com a parte prática do mesmo.

Quanto ao método, iniciar-se-á com a definição dos participantes neste projecto, e o tipo de estudo que se pretende efectuar, de forma contínua, abordar-se-á as entrevistas efectuadas, enquanto instrumento de pesquisa e a sua operacionalização.

Na parte mais conclusiva do trabalho, será apresentado os resultados, de forma a responder as questões iniciais que se propôs objectar, seguindo-se as conclusões do mesmo.

## O Estatuto das Mulheres em Portugal

Em Portugal, embora as mulheres continuem a ser as principais responsáveis do funcionamento familiar, contribuem também de forma significativa para o seu sustento económico (Vicente, 1998).

O aumento verificado nos últimos 40 anos relativamente à taxa de participação feminina levou a um declínio, por parte das mulheres, na prestação de cuidados às crianças e na casa, originando o padrão prevalente de casais de duplo rendimento em Portugal. Este aumento massivo do número de mulheres no mercado de trabalho inicia-se essencialmente com a guerra colonial, onde a imigração dos homens implica que as mulheres assegurem o sustento da família, afirmando-se desde o 25 de Abril onde lhes foi permitido o acesso a todas as carreiras profissionais. O estado civil e o número de filhos são dois indicadores a ter em conta ao analisar a evolução das taxas de participação feminina, na medida em que o padrão tradicional implica que as raparigas possam trabalhar enquanto solteiras, abandonando o emprego na altura do casamento ou do nascimento de um primeiro filho. Esta situação pode explicar-se pela persistência de um papel de género tradicional, segundo o qual as mulheres são as principais responsáveis pelo cuidado das crianças. Se conseguem conciliar estas duas tarefas (cuidado das crianças e actividade profissional) quando a família é de pequena dimensão, já não o conseguem com uma família numerosa, neste caso, consideradas famílias numerosas, os agregados familiares compostos por cônjuges ou pessoas que vivam em união de facto e que tenham a seu cargo três ou mais filhos, de um ou de ambos, tendo em conta a realidade socioeconómica vivenciada nos dias de hoje.

Em Portugal, existem mais mulheres que homens e, os divórcios estão cada vez mais na moda, segundo dados do CITE – Comissão para Igualdade no Trabalho e no Emprego. As mulheres invadem em maior número o universo académico, em relação aos homens. É na área dos serviços sociais, das empresas e da saúde que, encontramos com mais frequência, alguém do sexo feminino. Na comunicação social e na vida política, é notória, uma subida dos números que simbolizam a presença das mulheres nestes ramos.

De facto, as desigualdades de género subsistem nas sociedades contemporâneas, incluindo Portugal, e são mantidas pelas mais diversas instituições sociais incluindo família e o trabalho profissional (Aboim, 2005).

A progressiva “conquista” feminina na esfera pública não se tem reflectido nem em igualdade de oportunidades nem em recompensas ou seja, continua a existir uma discrepância

acentuada de remunerações entre homens e mulheres com o mesmo nível de qualificações, bem como, o número reduzido de mulheres em lugares de topo na carreira profissional e de igual modo em cargos públicos e políticos (Torres, 2004; Viegas & Faria, 2001).

Todavia, embora haja um acréscimo da participação masculina no domínio privado, continua a ser a mulher quem tem a seu cargo a maioria dos cuidados com as crianças, manifestando-se desigualdades de género geradas entre as mulheres e os seus maridos/companheiros. No entanto, apesar das desigualdades conjugais no que toca a repartição do trabalho doméstico, algumas tarefas relacionadas com a casa e os filhos não deixam de marcar uma significativa presença no conjunto das actividades afectas simultaneamente aos dois membros do casal (Almeida, André & Cunha, 2005).

Estudos referem o elevadíssimo número de horas que as mulheres portuguesas passam a fazer tarefas domésticas, ultrapassando as 20 horas por semana (Aboim & Wall, 2002). Apesar de não negligenciável, pelo menos em parte significativa dos casos, a participação do homem nas lides da casa e nos cuidados aos filhos fica ainda longe de um cenário igualitário.

### **Mulheres na Política**

Existe uma discrepância entre o número de homens e mulheres na política portuguesa. Um dos factores que apontam para este número reduzido das mulheres na política é a dificuldade de conciliação entre a vida privada e profissional. Em relação ao nosso país, as mulheres já representam 52% do total da população, mas a participação política ainda é, e apesar de algumas (poucas) mudanças que se vem verificando, um campo de difícil acesso para as mulheres, onde elas representam apenas 27% dos deputados, conforme indicam os dados da Assembleia da República.

Contudo, Portugal está acima da média mundial relativamente ao número de mulheres em cargos parlamentares e supera a maioria dos países desenvolvidos do G8 na liderança feminina dos ministérios governamentais, revela um estudo internacional. Os dados síntese, disponíveis no portal da União Interparlamentar, revelam que Portugal, com 27,4 por cento de representação feminina no Parlamento, ultrapassa a média mundial de 18,8 por cento, sendo apenas batido pelos países nórdicos, que têm 42,1 por cento de mulheres em cargos parlamentares.

As possibilidades de participação da mulher nos centros e órgãos de decisão política, têm vindo a ganhar cada vez mais força, particularmente nas duas últimas décadas e tem sido objecto

de recomendações de diversas instituições internacionais, como a ONU, por exemplo, no sentido de se promover a igualdade de homens e mulheres em todos esses órgãos. A menor representação das mulheres na política, tem equivalência no problema do acesso difícil das mulheres às diversas esferas da vida económica, social e cultural, onde há e tem havido, grandes obstáculos e resistências colocadas no processo de admissão. Acredita-se, pelo facto da Assembleia da República ter sido desde sempre um espaço fundamentalmente figurado por homens e consequentemente o ritmo do dia-a-dia vivenciado, tenha muito a ver com isso.

Como referido anteriormente no início da década de 90, mais de um terço das mulheres portuguesas, deixou de ser vista como dona de casa ou mãe (Veigas & Faria, 2001). Apesar disso a função maternidade não foi desvalorizada, tornando-se apenas uma função acumulativa. Mas, a participação feminina nos órgãos de poder político tem muito a ver com a abertura dessa possibilidade pelos partidos políticos. A filiação partidária deixou de ser exclusividade do sexo masculino, abrindo as portas às mulheres. Pode-se dizer, genericamente que, em Portugal, todos os partidos com representação parlamentar, não colocam qualquer entrave formal à participação política feminina, não exigindo, necessariamente, um total envolvimento intervencionista, até porque existe ainda hoje, uma diferença favorável à presença do homem, a quem, normalmente, é reservado o papel da intervenção (Veigas & Faria, 2001).

No actual Governo, quatro mulheres detêm pastas importantes: Isabel Alçada na Educação, Dulce Pássaro no Ambiente e ordenamento do território, Maria Helena André como ministra do Trabalho e da Solidariedade Social e na Cultura Gabriela Canavilhas.

Neste contexto, partidos que representem melhor a comunidade são os que mais condições têm de corresponder às suas aspirações. A representatividade de homens e mulheres de forma paritária é um passo fundamental para o sucesso junto dos cidadãos, pois é junto destes que os políticos intervêm e por eles intercedem (Veigas e Faria, 2001).

Acredita-se que uma participação mais significativa das mulheres na vida política, sendo essencialmente um requisito de justiça e de democracia, permitirá também o aparecimento de novos olhares sobre a realidade e de pontos de vista diferentes, já que homens e mulheres têm, naturalmente, vivências e experiências que são histórica e culturalmente diferentes.

A representatividade dos órgãos é tanto maior, quanto mais próxima a sua composição for da comunidade que representa, logo os seus representantes devem ser homens e mulheres. Este é um passo de gigante na qualidade da democracia e este passo chegou à democracia Portuguesa pelas mãos do Partido Socialista com a Lei da Paridade, que segundo a Lei Orgânica nº 3/2006 de 21 de Agosto, consiste no estabelecimento de listas para a assembleia da república, para o parlamento europeu e para as autarquias locais, sejam compostas de modo a assegurar a

representação mínima de 33% de cada um dos sexos. Mais ainda, para cumprimento desta lei as listas apresentadas não podem conter mais de dois candidatos do mesmo sexo colocados, consecutivamente na ordenação da lista.

Contudo, a Lei da Paridade não vem resolver todos os problemas que existiam até ao momento no domínio da igualdade entre mulheres e homens na política e nas políticas, até porque, mais mulher em cargos de decisão, não é sinónimo de mais medidas políticas promotoras da igualdade de género.

### **Evolução dos Estudos sobre a Interface Trabalho-Família**

A investigação sobre a temática das relações trabalho-família tem sido desenvolvida por um conjunto diverso de disciplinas como a psicologia, sociologia, estudos da família, gestão, saúde ocupacional e comportamento organizacional (Barnett, 1998; Voydanoff, 2002). A análise da literatura sobre a relação trabalho-família é dificultada ainda, pelas indefinições conceptuais e a coexistência de diferentes terminologias usadas por diferentes investigadores para descrever construtos idênticos. Por exemplo, tensão trabalho-família, incompatibilidades entre o papel profissional e familiar, conflito inter-papéis ou *spillover* são termos usados para descrever o mesmo conceito de conflito trabalho-família (Greenhaus & Beutell, 1985).

Uma das linhas de investigação nesta área examina a dificuldade ou a incapacidade do indivíduo conseguir responder às exigências dos dois domínios, sendo que nestes casos ocorre, frequentemente, o conflito trabalho-família. Mais especificamente, as características do trabalho (como horas de trabalho, horário, conflito e ambiguidade percebidos sobre o papel de trabalho) e as características familiares (como número de filhos, ou outros dependentes, tarefas de casa, gerir orçamento familiar) como importantes antecedentes para o conflito família-trabalho (Boyar & Mosley, 2007).

Desde cedo que investigadores e autores da área social interessaram-se na análise das relações entre duas instituições da sociedade como o trabalho e a família. Estas relações foram identificadas inicialmente a partir de três processos: processo de segmentação que reafirma a separação entre as duas esferas; processo de compensação, onde os indivíduos procuram equilibrar os desapontamentos de uma esfera (profissional ou familiar) através do aumento da participação na outra esfera e processo de *spillover*, onde as atitudes e comportamentos

desenvolvidos num dos domínios são generalizados ou afectam o outro (Near, Rice & Hunt, 1980).

Apesar da investigação sobre a dinâmica entre o trabalho e a família ter sido dominada pela perspectiva do conflito (Parasuraman & Greenhaus, 2002), definido como “uma forma de conflito inter-papel no qual as pressões de papel dos domínios do trabalho e da família são mutuamente incompatíveis em algum aspecto” (Greenhaus & Beutell, 1985, p. 77), Frone (2003) sugeriu que uma boa compreensão da interface trabalho – família deverá incluir ambas as componentes de conflito (interface negativa) e de facilitação (interface positiva).

Deste modo, Frone (2003) articulou um modelo quádruplo de equilíbrio trabalho – família incorporando conflito e facilitação do trabalho na família e da família no trabalho.

A facilitação trabalho – família (F T\_F), de acordo com Frone (2003), é a “extensão para a qual a participação na família (trabalho) torna-se mais fácil em virtude das experiências, aptidões e oportunidades ganhas ou desenvolvidas no trabalho (família) ” (p. 145), sendo, assim, este construto considerado como ocorrendo bidireccionalmente – facilitação do trabalho na família (F T\_F) e facilitação da família no trabalho (F F\_T) (Wayne, Musisca & Fleeson, 2004).

É de salientar que a F T\_F tem igualmente sido referida como enriquecimento<sup>1</sup> trabalho – família, transbordar positivo<sup>2</sup> entre trabalho e família, e melhoramento<sup>3</sup> trabalho – família (Boyar & Mosley, 2007).

De facto, em oposição à perspectiva do conflito, a teoria do enriquecimento de papel propõe que a participação em múltiplos papéis oferece aos sujeitos um grande número de oportunidades e recursos, os quais podem ser utilizados para promover o crescimento e um melhor funcionamento noutros domínios da vida (Grzywacz & Marks, 2000).

Tendo como tema geral a FTF, este estudo é importante no sentido em que, como Aryee, Srinivas & Tan (2005) referiram, “uma melhor compreensão do equilíbrio trabalho – família fornece às organizações conhecimentos base para desenvolverem políticas mais eficazes que permitem promover o equilíbrio trabalho – família do número cada vez maior de empregados que têm responsabilidades familiares” (p. 133).

Em resposta às mudanças que têm ocorrido na força de trabalho, muitas organizações têm implementado programas ou políticas estruturadas para ajudar a acomodar as necessidades da diversa força de trabalho dos dias de hoje (Allen, 2001).

1 Tradução de enrichment

2 Tradução de positive spillover

3 Tradução de enhancement

Alguns estudos têm verificado que a existência destas práticas de conciliação do trabalho e da família tem conduzido a um melhoramento das atitudes e comportamentos dos colaboradores relacionados com o trabalho (e.g., Clark, 2001; Thomas & Ganster, 1995). Por outro lado, alguns autores verificaram que o contexto de trabalho, incluindo os recursos que este disponibiliza, é importante para os colaboradores equilibrarem os domínios do trabalho e da família, relacionando-se mesmo com a F T\_F (e.g., Carlson, Kacmar, Wayne, & Grzywacz, 2006; Behson, 2002; Grzywacz & Marks, 2000).

### Abordagem de *Spillover*

A investigação sugere que os colaboradores transportam as suas emoções, atitudes, competências e comportamentos desenvolvidos no exercício do seu papel profissional para a sua vida familiar e vice-versa (Greenhaus & Beutell, 1985; Near, Rice & Hunt, 1980). Afectos, valores, competências e comportamentos correspondem assim às evidências de *spillover*.

O *spillover* pode manifestar-se na associação entre um construto do campo familiar (como satisfação) e um construto idêntico do campo profissional (satisfação profissional), ou então pode descrever a transferência de experiências de forma intacta, isto é uma emoção desenvolvida na esfera profissional, como desânimo ou entusiasmo, que é manifestada no meio familiar (Edwards & Rothbard, 2000). De forma mais genérica pode-se afirmar que o *spillover* ocorre sempre que os acontecimentos de um ambiente afectam o outro.

Alguns autores, como Higgins & Duxbury (1992), Grzywacz & Marks (2000); Kirchmeyer, (1992), expandiram a definição de *spillover* de modo a incluir dois tipos: positivo e negativo. Assim, *spillover* positivo envolve a disseminação de satisfação e estimulação profissional para elevados níveis de energia e satisfação em casa, enquanto *spillover* negativo refere-se ao modo como as tensões produzidas a nível profissional afectam e preocupam o indivíduo na sua participação na vida familiar. Outros autores, como Frone *et al.*, (1992), alargam a definição de *spillover* de forma a reflectir duas direcções: do trabalho para a família e da família para o trabalho.

Nesta secção, adoptando uma perspectiva multidimensional pretende-se analisar os quatro domínios de *spillover* identificados na literatura (affectos, valores, competências e comportamentos), bem como os dois tipos de *spillover*, negativo e positivo e também as suas duas direcções (do trabalho para a família e da família para o trabalho).

## Domínios do *Spillover*

De acordo com a revisão efectuada por Edwards & Rothbard (2000) o *spillover* pode manifestar-se em quatro domínios, fala-se de afectos, valores, competências e comportamentos.

No domínio dos afectos, o *spillover* ocorre quando o humor ou afecto de um domínio influencia os afectos noutra domínio. Em geral, o afecto positivo promove um melhor funcionamento cognitivo, aumenta a persistência na tarefa e promove interações positivas com os outros, facilitando o desempenho dos papéis. Este domínio de *spillover* sugere também a possibilidade da aplicação de um mecanismo de compensação, isto é no sentido de combater a insatisfação causada por um domínio, os indivíduos intencionalmente procuram satisfação noutra domínio. Em suma, este mecanismo postula que os colaboradores procuram maior satisfação da sua vida profissional ou familiar em resultado de se sentirem insatisfeitos com um destes aspectos da sua vida.

No domínio dos valores, quer o trabalho quer a família, enquanto instituições de socialização influenciam os valores do indivíduo face à vida em geral. Os valores familiares e profissionais podem influenciar-se mutuamente por via da relação com valores de vida gerais: trata-se de *spillover* indirecto; ou valores enfatizados numa das esferas como por exemplo obediência na esfera profissional que podem ser transferidos para o domínio familiar através da valorização da obediência nas crianças: fala-se de *spillover* directo.

No domínio das competências, as atitudes e competências apreendidas num dos contextos podem influenciar o desempenho do indivíduo noutros contextos de duas formas: as competências adquiridas num dos domínios podem ser integradas num esquema de conhecimento geral que poderá ser aplicado a diferentes domínios de vida ou as competências adquiridas num dos domínios podem ser exportadas directamente.

No domínio dos comportamentos, do mesmo modo que para as competências e para os valores, os comportamentos desenvolvidos num dos domínios podem ser integrados em guiões de acção mais gerais que influenciam os comportamentos em diferentes domínios ou poderão ter uma influência directa através da transferência de um comportamento de um para o outro domínio. Na transferência directa assume-se a intencionalidade, enquanto no caso da transferência indirecta, não (Edwards & Rothbard, 2000).

## **Direcção de *Spillover* (Trabalho-Família e Família-Trabalho)**

A investigação sobre o *spillover* tem subjacente uma conceptualização bidireccional do conflito (Greenhaus & Beutell, 1985), isto é, a distinção entre a interferência do papel profissional no papel familiar e a interferência do papel familiar no papel profissional.

A influência do papel profissional no papel familiar ocorre quando a participação numa actividade profissional, o afecto ou emoções associadas ao domínio profissional têm um efeito (positivo ou negativo) numa actividade de natureza familiar ou nas emoções, afectos associados ao domínio familiar. Pelo contrário, a influência do papel familiar no papel profissional ocorre quando a participação numa actividade familiar interfere com a participação numa actividade profissional ou quando uma emoção do domínio familiar tem um efeito no desempenho do papel profissional (Greenhaus & Powell, 2003).

De uma forma geral, as pressões profissionais têm sido identificadas como uma fonte poderosa de conflito trabalho-família, enquanto as pressões familiares estão mais fortemente relacionadas com o conflito família-trabalho (Frone *et al.*, 1992). O facto da maioria dos estudos relatar maior percepção de conflito do domínio profissional para o domínio familiar que o oposto (por exemplo, Frone *et al.*, 1992; Grzywacz & Bass, 2003; Gutek, Searle & Klepa 1991), pode dever-se à noção (questionável) que o trabalho é o aspecto mais importante na vida dos indivíduos, ou ao facto do trabalho familiar ser mais flexível que o trabalho pago.

Apesar de, a investigação ter vindo a focar essencialmente o *spillover* trabalho-família, uma abordagem bidireccional que enfatize quer o impacto do desempenho do papel profissional no desempenho do papel familiar, quer o impacto do papel familiar no papel profissional permite uma análise mais enriquecedora e esclarecedora das relações entre as duas esferas (Adams, King & King, 1996; Greenhaus & Beutell, 1985). Ora estas duas direcções não são necessariamente associadas, pelo menos, como afirmam e verificaram Frone *et al.*, (1992), os dois tipos de influência estão associados a distintos antecedentes e consequentes.

## **Tipos de *Spillover* (Negativo e Positivo)**

A literatura e a investigação têm também identificado dois grandes tipos de interdependências entre o domínio profissional e o domínio familiar: uma de tipo negativo e outra de tipo positivo. No entanto, a abordagem do tipo de *spillover* negativo, baseada na perspectiva do conflito tem sido dominante. Segundo esta perspectiva as experiências num dos papéis (familiar ou profissional) originam tensões, constrangimentos de tempo ou até dificuldades

comportamentais no outro papel (Greenhaus & Beutell, 1985), que desta forma comprometem a qualidade de vida dos indivíduos.

Greenhaus & Beutell (1985) numa revisão de estudos, falam de conflito inter-papéis, identificando a forma de conflito que surge quando existem pressões incompatíveis nos diferentes papéis que o indivíduo desempenha. No caso do conflito trabalho-família, a participação e o cumprimento do papel profissional (ou familiar) é dificultada pela participação no papel familiar (ou profissional). Foram evidenciadas três formas de conflito trabalho-família: *conflito baseado no tempo* que implica que os múltiplos papéis que o indivíduo desempenha competem em termos de tempo, de modo que o tempo dispendido num papel interfere com a disponibilidade de tempo para o outro papel, sendo mais consistente quando os horários de trabalho são longos e pouco flexíveis; o *conflito baseado na tensão* que envolve a pressão produzida no âmbito de um papel que afecta as experiências do outro papel, engloba-se as tensões que surgem durante o desempenho de um dos papéis (pressões para o desempenho, competitividade, pressões psicológicas, problemas interpessoais) que levam a irritabilidade, fadiga ou apatia e que afectam o desempenho do outro papel. Por último o *conflito com base no comportamento* corresponde a padrões comportamentais específicos de um determinado papel que podem ser incompatíveis com as expectativas comportamentais de outro papel. Se o indivíduo não ajustar os comportamentos de forma a responder às expectativas associadas a diferentes papéis, pode experimentar conflito.

Mais recentemente, diferentes autores têm reconhecido que o *spillover* pode também assumir uma dimensão positiva, isto é um domínio pode ter efeitos positivos ou benéficos no outro domínio. Os diferentes autores que analisam estas relações positivas têm usado diferentes conceitos para as designar, tais como *spillover* positivo (Grzywacz & Marks, 2000) facilitação (Hill, 2005), promoção e enriquecimento (Greenhaus & Powell, 2006), ou equilíbrio na conciliação entre o trabalho e a família (Milkie & Peltola, 1999).

O padrão de *spillover* pode variar em função de diversos factores, entre eles, factores sociais como género e nível socio-económico; factores individuais tais como personalidade ou a saúde física e mental, ou ainda factores estruturais ou relacionais associados ao domínio profissional ou familiar, tais como o tipo de emprego ou a composição do agregado familiar, o grau de envolvimento em cada um dos papéis ou o apoio social.

Na tentativa de melhor compreender os diversos tipos de relações trabalho-família, a investigação tem procurado, por um lado, identificar os determinantes deste tipo de conflito ao nível de pressões de tempo, stressores dos domínios familiar e profissional e envolvimento psicológico e compromisso com cada um dos papéis profissional e familiar. Por outro, tem

também procurado identificar as consequências deste conflito ao nível da qualidade de vida dos indivíduos, bem-estar geral e satisfação nos domínios profissional e familiar (Aryee, Srinivas & Tan, 2005).

A literatura sobre os determinantes da relação trabalho-família tem-se centrado, essencialmente, no tempo que o indivíduo investe em cada um dos papéis (profissional e familiar) em que está envolvido. De facto, a maioria dos antecedentes identificados como preditores de *spillover* positivo ou negativo são-no muitas vezes pelo tempo que “retiram” ou “libertam” ao indivíduo. A importância atribuída a este recurso essencial na gestão quotidiana deriva, por um lado do papel central que a hipótese da escassez teve na investigação sobre as relações trabalho-família e, por outro, da maior objectividade associada à gestão do tempo.

Tradicionalmente, também, a investigação sobre os determinantes de *spillover* tem analisado as pressões de natureza situacional, nomeadamente pressões produzidas no papel profissional e familiar, menosprezando o papel que factores individuais, como características de personalidade, podem ter nas relações entre o domínio profissional e familiar. De facto, os indivíduos não podem simplesmente “abandonar” as suas disposições quando estão a desempenhar o papel profissional ou familiar, pois a relação que se estabelece entre os dois papéis deve ser reconhecida. Neste sentido, de seguida ter-se-á em consideração preditores de 3 níveis: individual, familiar e profissional.

### ***Variáveis de natureza individual***

A investigação sobre a temática das relações profissionais e familiares tem focado essencialmente variáveis situacionais e ambientais. As características individuais, embora moldem as reacções dos indivíduos às situações, têm sido alvo de poucos estudos (Wayne, Musisca & Fleeson, 2004). Dentro das variáveis individuais podemos considerar a idade, o nível educacional, os seus rendimentos e as características de personalidade.

### ***Variáveis do domínio profissional***

O ambiente profissional impõe uma variedade de exigências aos trabalhadores, não só a nível do tempo dispendido, como, física e intelectualmente para o desempenho das tarefas diárias. Existe ainda, uma outra variável, que tem que ver com os horários de trabalho muitas vezes incompatíveis com as necessidades dos trabalhadores, em particular as exigências de colaboradores com filhos (Kmec, 1999). O envolvimento psicológico, a gestão do tempo, a flexibilidade nas condições de trabalho e apoio do meio profissional, bem como as características do papel profissional integram as variáveis do domínio profissional.

### ***Variáveis do domínio familiar***

As características familiares podem aumentar ou diminuir a probabilidade de *spillover* através do tipo de situações a que o indivíduo se expõe (por exemplo, quantidade de tarefas domésticas a desempenhar, acontecimentos familiares que provoquem algum tipo de stress, etc.). As variáveis mais estudadas neste domínio incluem variáveis da estrutura e dinâmica familiar, tais como: tipologia familiar, qualidade do papel familiar como exigência do papel, apoio recebido, envolvimento e satisfação com o papel marital e parental, número e idades dos filhos, interacção com os membros da família nas actividades diárias e divisão de tarefas.

Desta teoria podemos sintetizar que se refere ao modo como as experiências de um domínio (trabalho ou família) afectam as experiências do outro domínio. De acordo com a revisão efectuada neste capítulo, verificamos que o *spillover* pode ser classificado em diferentes domínios: afectos, valores, competências e comportamentos; pode apresentar duas direcções de influência: do trabalho para a família e da família para o trabalho; e pode tomar a forma de influências positivas ou negativas.

### **Práticas de Conciliação entre a Vida pessoal e a Vida profissional**

Este estudo é importante no sentido em que, como Aryee, Srinivas & Tan (2005) referiram, “uma melhor compreensão do equilíbrio trabalho – família fornece às organizações conhecimentos base para desenvolverem políticas mais eficazes que permitem promover o equilíbrio trabalho – família do número cada vez maior de empregados que têm responsabilidades familiares” (p. 133).

Em resposta às mudanças que têm ocorrido na força de trabalho, muitas organizações têm implementado programas ou políticas estruturadas para ajudar a acomodar as necessidades da diversa força de trabalho dos dias de hoje (Allen, 2001). Assim, estes benefícios representam esforços organizacionais que têm como objectivo dar suporte aos colaboradores para que estes consigam gerir mais facilmente as responsabilidades familiares, de modo a poderem equilibrar as responsabilidades de múltiplos papéis, nomeadamente familiares e relacionadas com o trabalho (Allen, 2001; Shockley & Allen, 2007; Thomas & Ganster, 1995; Thompson, Beauvais & Lyness, 1999). Como consequência, as organizações conseguem aumentar a moral dos colaboradores e

atrair e reter uma força de trabalho dedicada, mantendo a sua vantagem competitiva (Allen, 2001).

Agora, as organizações começaram a implementar determinados programas e políticas para ajudar os seus colaboradores a acomodarem as suas responsabilidades de trabalho e familiares (Allen, 2001). Estas políticas são geralmente designadas como “práticas amigas da família” e incluem intervenções como horários de trabalho flexíveis, semanas de trabalho comprimidas, serviços de informação/encaminhamento sobre subsídios de apoio à infância, creches/jardins-de-infância no local de trabalho, licenças temporárias de maternidade e paternidade, apoio no cuidado de idosos, trabalho em part-time, trabalho a partir de casa, divisão do trabalho, entre outras (Shockley & Allen, 2007; Allen, 2001; Baltes, Briggs, Allen, 2001; Clark, 2001; Thompson et al., 1999; Muse et al., 2008; Spector, 1997; Thomas & Ganster, 1995).

Considerando os objectivos dos benefícios, referidos anteriormente, estes são aqui entendidos e designados como práticas organizacionais conciliadoras dos domínios do trabalho e da família.

Uma participação mais equilibrada de mulheres e de homens em todas as esferas da vida social (pessoal, familiar, profissional, cívica, política, etc.) é essencial para a igualdade e para o desenvolvimento das sociedades. Segundo dados da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, a flexibilização do tempo e das formas de trabalho, a criação de serviços de apoio à vida familiar, as licenças e outras medidas de apoio aos pais trabalhadores, são aspectos a equacionar tendo em vista o futuro das instituições. Existem um conjunto de modalidades que visam sobretudo promover a conciliação entre vida profissional e vida familiar (<http://www.cite.gov.pt>), tais como: a criação de serviços de acolhimento de crianças no sentido de pensar nas necessidades e preocupações dos pais trabalhadores; a criação de serviços de prestação de cuidados a idosos devido ao aumento de idosos dependentes a cargo de colaboradores e a necessidade de lhes prestar cuidados especiais. As licenças para pais e mães integram a implementação de uma política de conciliação entre actividade profissional e vida familiar de modo a garantir aos pais trabalhadores, licenças para apoio à família. Importa então frisar que uma distribuição equilibrada, entre mulheres e homens, de licenças para apoio à família, permite mais facilmente às mulheres assumirem responsabilidades no plano profissional e progredirem na respectiva carreira.

Com vista à aplicação de medidas que visam o equilíbrio entre a actividade profissional e a vida familiar, algumas empresas ultrapassam o estabelecido por lei implementando, por iniciativa própria ou através de acordos colectivos de trabalho, licenças para apoio à família com duração superior às previstas na legislação.

Existem outras medidas que podem melhorar as já existentes e estipuladas por lei, nomeadamente: mantendo o salário dos colaboradores; o direito a promoções e ao posto de trabalho; permitindo o direito a redução de horário para aleitação e prestação de outros cuidados à criança, nos primeiros tempos após o nascimento; permitindo a utilização de horários em regime flexível para apoio à criança. Existem ainda instituições que promovem o incentivo à maior participação do pai na vida familiar, pois em Portugal, à semelhança de outros países, os homens colaboradores ocupam funções a tempo inteiro e ainda fazem pouca utilização das licenças de apoio à família, embora estudos recentes revelem que nas novas gerações os homens tendem a participar mais activamente na educação dos filhos.

Por último, a flexibilização da organização do trabalho, ou seja, a adequação de formas de trabalho às necessidades dos seus colaboradores. Mais do que o cumprimento de um horário de trabalho, o trabalhador responsabiliza-se pelo cumprimento de objectivos. A compactação das horas de trabalho semanal em moldes que permitam o aumento dos dias livres para descanso e para a vida familiar; a adopção de modalidades de teletrabalho, nomeadamente para colaboradores que residam longe do local do trabalho, a fim de evitar o cansaço e a perda, em deslocações diárias, do grande número de horas que tais situações acarretam (Guerreiro, 2006).

## MÉTODO

### Participantes

O objectivo geral deste estudo é averiguar a percepção da existência, das práticas de conciliação trabalho-família, bem como, verificar a estrutura que melhor caracteriza a interface trabalho-família nas mulheres com cargos políticos.

Mais especificamente, pretende-se analisar o efeito que a disponibilização e a percepção de práticas organizacionais conciliadoras destes dois domínios influenciam no equilíbrio trabalho-família. Deste modo, este trabalho contempla uma amostra de mulheres deputadas, ou com funções desenvolvidas no Parlamento de Portugal, “a assembleia representativa de todos os cidadãos portugueses”.

A Assembleia da República é actualmente composta por 230 deputados eleitos por sufrágio universal e directo dos cidadãos eleitores recenseados no território nacional e no estrangeiro, representando assim, todo o país. O mandato dos Deputados inicia-se com a primeira reunião da Assembleia da República após eleições e cessa com a primeira reunião após as eleições subsequentes. Os Deputados eleitos por cada partido podem constituir-se em grupo parlamentar. Na actual legislatura existem 6 grupos parlamentares correspondentes aos partidos políticos que elegeram Deputados nas eleições legislativas realizadas em 27 de Setembro de 2009: Partido Socialista, (PS), Partido Social Democrata (PSD), Partido Popular (CDS-PP), Bloco de Esquerda (BE) Partido Comunista Português (PCP) e Partido Ecologista “Os Verdes” (PEV). A última legislatura data de 15 de Outubro de 2009, em que tomaram posse 230 deputados dos cinco partidos representativos, nos quais 67 são mulheres, cerca de 29 por cento.

A selecção dos participantes foi assim, realizada através de um processo de amostragem não aleatória intencional (Hill & Hill, 2002), tendo sido escolhidas participantes com determinada faixa etária (27 aos 50 anos). A amostra deste estudo compreende mulheres deputadas, que desempenham multi-papéis na sociedade, dentro os quais, o ser mãe, companheira e deter uma profissão com algum estatuto/poder.

Um total de dez deputadas deu o seu consentimento, para a realização da entrevista. Tendo idades compreendidas entre os 32 e os 50 anos, eleitas de dez círculos eleitorais distintos, tais como: Barreiro, Braga, Faro, Lamego, Leiria, Porto, Santarém, Setúbal e Viseu. Quanto às habilitações literárias das participantes, oito mencionaram possuir uma licenciatura, em áreas de actuação diferente, duas indicaram ter o Mestrado.

As deputadas participantes, pertencem aos três maiores partidos portugueses, sendo 5 do Partido Social Democrata (PSD), quatro pertencentes ao Partido Socialista (PS) e uma com assento parlamentar no Bloco de Esquerda (BE). Apenas, uma das deputadas entrevistadas, exerce uma actividade complementar à actividade política, as restantes detêm um regime de exclusividade na Assembleia da República.

Relativamente ao número de horas trabalhadas, três deputadas referem trabalharem oito horas diárias, sendo que uma dedica para além da actividade partidária, cerca de duas horas para actividade complementares referentes ao ensino. Quatro deputadas entrevistadas afirmam trabalharem cerca de nove horas diariamente, duas trabalham dez horas por dia e uma afirma, trabalhar em média cerca de oito horas e meia.

Quanto ao estado civil das entrevistadas, seis das deputadas são casadas, duas divorciadas, uma deputada é solteira e uma encontra-se em união de facto.

Relativamente ao número de pessoas que constituem o agregado familiar das deputadas, em média é constituído por três pessoas, sendo no máximo seis e no mínimo uma pessoa. Quanto ao número de adultos que constituem o agregado na amostra do presente estudo, em média é composto por dois adultos, sendo que em média dois exercem uma actividade profissional.

No que respeita ao nº de filhos, sete das deputadas entrevistadas, tem em média cerca de dois filhos com idades compreendidas entre os 19 meses e os 21 anos.

Uma questão relacionada com a gestão do tempo das deputadas com filhos tem que ver com a responsabilização das crianças, quando adoecem. Das sete entrevistadas, três referenciam que quem fica responsável pelos filhos em situações de doença, é o pai das crianças, duas indicam as amas ou empregadas, compartilhado com as avós e duas referem ser as próprias a responsabilizarem-se pelo seu acompanhamento.

## Tipo de Estudo

Tendo em consideração o objectivo do presente estudo, pode-se referir que se trata de um estudo de caso descritivo, de natureza qualitativa definido por Yin (1994) como “uma investigação empírica que aborda um fenómeno contemporâneo dentro de um contexto da vida real, especialmente quando os limites entre o fenómeno e o contexto não estão claramente evidentes e onde múltiplas fontes de evidência são utilizadas”.

Uma abordagem qualitativa uma vez que, segundo Bryman (citado por D’Oliveira, 2005) estas abordagens se prendem com a descrição do contexto e com a utilização de várias fontes de informação, dando especial atenção aos processos em curso ou ao desenrolar dos acontecimentos. Além disso, baseiam-se fortemente nas descrições dos indivíduos e caracterizam-se também pelo facto de serem flexíveis.

Relativamente à condução da investigação, esse estudo caracteriza-se pelo uso de dados qualitativos. Atendendo à quantidade de investigações que existem sobre o tema, a razão pela qual, optar por uma abordagem qualitativa neste estudo, foi a de que, na pesquisa qualitativa, o interesse está em compreender fenómenos sociais, focalizando os significados construídos pelos sujeitos a partir das experiências, de como foram vividas ou sentidas. Mais ainda, a pesquisa qualitativa é basicamente aquela que busca entender um fenómeno específico em profundidade, sendo tendencialmente indutiva, isto é, pode o pesquisador desenvolver conceitos, ideias e entendimentos a partir de padrões encontrados nos dados, ao invés de colectar dados para comprovar teorias, hipóteses e modelos preconcebidos.

Ao invés de estatísticas, regras e outras generalizações, a investigação qualitativa trabalha com descrições, comparações e interpretações. Sendo esta mais participativa e, portanto, menos controlável. Os participantes da pesquisa podem direccionar o rumo da pesquisa em suas interações com o pesquisador, ou seja, a pessoa poderá descrever melhor o que sente. Trata-se de uma pesquisa indutiva, isto é, em que o pesquisador desenvolve conceitos, ideias e entendimentos a partir de padrões encontrados nos dados, ao invés de colectar dados para comprovar teorias, hipóteses e modelos.

As teorias e os resultados empíricos salientados na revisão de literatura sugerem que a existência de múltiplos papéis pode ter consequências positivas e negativas.

Neste estudo pretende-se caracterizar o estado actual da percepção da existência, da frequência de utilização e da importância percebida das práticas de conciliação trabalho-família, do conflito existente entre vida pessoal e profissional, verificando e analisando de forma

integrada e sistemática as 4 dimensões de *spillover* e os seus antecedentes em diversos domínios (familiar, profissional e individual) na amostra em estudo.

Deste modo, pretende-se averiguar quais os principais factores que contribuem para:

- a percepção da existência das práticas de conciliação trabalho-família na organização;
- a importância percebida das práticas de conciliação trabalho-família;
- o conflito trabalho-família

Verificar qual a estrutura que melhor caracteriza a interface trabalho-família, pressupondo, que esta deverá compreender 4 dimensões, analisando a sua prevalência nas mulheres com cargos políticos:

- *spillover* negativo do trabalho para a família;
- *spillover* negativo da família para o trabalho;
- *spillover* positivo do trabalho para a família;
- *spillover* positivo da família para o trabalho

Além disso, pretende-se aferir a existência de diferenças nestas variáveis tendo em conta:

- o estado civil
- o número de filhos
- a idade dos filhos
- e o apoio familiar subjacente

## Instrumento

As entrevistas são os instrumentos mais usados nas pesquisas sociais, porque além de permitirem captar melhor o que os pesquisados sabem e pensam, permitem também ao pesquisador, observar a postura corporal, a tonalidade da voz, os silêncios, etc.

Neste sentido, tendo em conta o que se propõe neste estudo, a entrevista adquire bastante importância, pois através dela é possível perceber a forma como os sujeitos interpretam as suas vivências já que é “utilizada para recolher dados descritivos na linguagem do próprio sujeito, permitindo ao investigador desenvolver intuitivamente uma ideia sobre a maneira como os sujeitos interpretam aspectos do mundo” (Bogdan, 1994).

A opção pela entrevista semi-estruturada deve-se ao facto de a mesma objectivar apreender a fala dos sujeitos entrevistados, remetendo aos objectivos da pesquisa e configurando-se em uma conversa com finalidade com suficiente abertura para aprofundar a comunicação. O referido tipo de entrevista, pela sua própria característica de contar apenas com tópicos gerais orientadores, possibilita ao entrevistado incluir situações e relatos que considere importantes no contexto da sua fala (Minayo, 2000), com a vantagem de ser objectiva e permitir uma opinião do entrevistado bem como todas as emoções e experiências demonstradas, que não seria possível se fosse utilizado o questionário.

A entrevista realizada pessoalmente com as deputadas é composta por três dimensões distintas, tendo em conta a revisão da literatura efectuada: a primeira deverá abordar as políticas e “práticas amigas da família” na instituição; a segunda ao equilíbrio trabalho e família e os factores que geram conflito na prática política e nas relações em família, bem como o significado da vivência do conflito na relação trabalho; e por último, a terceira refere-se aos valores culturais da Instituição.

Inclui ainda dados adicionais para posterior tratamento estatístico e caracterização da amostra (que não põem em causa o anonimato dos respondentes), tais como: idade, habilitações literárias, tipo de contrato, cargo desempenhado, entre outros (ver anexo A).

O guião de entrevista foi constituído por perguntas a 35 questões, de forma a obter uma maior riqueza de conteúdos nas respostas das participantes, dentro do tema que pareceram relevantes, não só para aprofundar o estudo, mas porque se considera fundamental num processo de entrevista em que o entrevistado se sinta confortável para facilitar o processo de respostas espontâneas.

Deste modo, apresenta-se de seguida o guião de entrevista semi-directiva (à excepção das questões de carácter demográfico), com 19 questões divididas em três partes distintas. A primeira parte apresenta questões relacionadas com a responsabilidade familiar da instituição, já na segunda parte as questões tem que ver com equilíbrio trabalho família na sua essência, a última parte do guião contempla questões relacionadas com os valores culturais da instituição que pretendem abordar objectivos distintos e uma explicação dos mesmos é apresentada de seguida:

#### Parte I

Questão 1: *A instituição detém e faz uso de políticas de flexibilidade?*

Com esta questão pretende-se perceber quais as políticas de flexibilidade que a instituição detém, tais como: horários flexíveis; modalidades de trabalho a distância: teletrabalho; videoconferências. Caso a resposta for afirmativa se é possível fazer uso das mesmas.

Questão 2: *É possível fazer uso das licenças estipuladas por lei?*

Nesta questão pretende-se perceber se é possível, as deputadas fazerem uso das licenças de maternidade/paternidade; períodos sabáticos, tempo para dedicar a instituições de solidariedade. Caso a resposta for afirmativa, quantas vezes as utilizou.

Questão 3: *São oferecidos serviços de apoio à família?*

Pretende-se nesta questão quais os serviços de apoio social e familiar são oferecidos pela instituição, por exemplo: creche; apoio financeiro/psicológico/legal; lavandaria; ginásio; estacionamento; *take-away*.

Questão 4: *Quais os Benefícios especiais/regalias que são oferecidas?*

Com esta questão, pretende-se perceber se existem benefícios especiais ou regalias a que as deputadas auferem.

Questão 5: *Existem seguros/pensões oferecidos aos colaboradores extensíveis ao agregado?*

Pretende-se com esta questão ter conhecimento se a instituição oferece seguro de vida/invalidez/saúde; se existe médico na instituição. Caso a resposta for afirmativa qual e quantas vezes necessitou de utilizar.

Questão 6: *A instituição oferece formação? Se sim, a formação é apenas relativa a função ou existe a possibilidade de formações em áreas pessoais de interesse?*

Nesta questão, pretende-se perceber se é oferecido algum tipo de formação profissional ou de áreas de interesse, no auxílio da sua função ou mesmo do seu grupo de trabalho.

## Parte II

Questão 1: *Quais são as principais dificuldades com que se confronta ao procurar conciliar a actividade profissional e a sua vida familiar?*

Nesta questão pretende-se perceber quais as dificuldades na conciliação entre a vida pessoal e profissional no seu dia-a-dia, tais como: falta de suporte familiar/organização; horas dedicadas a família/organização, etc.

Questão 2: *Quais as medidas a nível institucional que na sua opinião deveriam ser implementadas para contribuir para a resolução destas dificuldades?*

Pretende-se perceber com esta questão, algumas medidas que poderiam ser implementadas na ajuda da conciliação entre a esfera pessoal e profissional, por parte da instituição.

Questão 3: *Como se sente física e emocionalmente aquando o regresso do trabalho a casa? Tem disponibilidade para dar resposta às necessidades familiares?*

Com esta questão, pretende-se perceber o estado emocional e físico das deputadas após um dia de trabalho, bem como, se existe por parte das deputadas disponibilidade para dar resposta as necessidades familiares, tais como, ajudar os filhos nos trabalhos da escola, tarefas domésticas e outras.

Questão 4: *Consegue abstrair-se das preocupações familiares/pessoais durante a actividade profissional?*

Nesta questão, o objectivo é perceber de que forma as preocupações pessoais interferem nas tarefas profissionais.

Questão 5: *Já aconteceu alguma vez ter tido um problema pessoal e que isso afectasse o seu trabalho e a disposição que desempenhou as suas tarefas?*

Pretende-se com esta questão, perceber se os problemas pessoais afectam o desempenho e o relacionamento no seu local de trabalho.

Questão 6: *As actividades familiares são compartilhadas? Se sim, com quem?*

Com esta questão, pretende-se saber se as actividades domésticas e familiares são partilhadas, ou delegadas a terceiros ou a outros membros da família.

Questão 7: *As suas obrigações familiares dificultam o cumprimento das obrigações profissionais e consequentemente impedem-na de ter o tempo que gostaria para dedicar a actividade profissional/ carreira?*

O objectivo desta questão é perceber, de que forma as obrigações familiares dificultam o cumprimento e realização das obrigações profissionais, como por exemplo a nível de pontualidade, rendimento diário, horas extraordinárias, etc.

Questão 8: *Os problemas relacionados com a actividade profissional alteram seu relacionamento com os membros de sua família?*

Com esta questão pretende-se perceber se as deputadas levam os problemas do trabalho para casa.

Questão 9: *O tempo que tem livre do trabalho coincide com os horários dos outros membros da família?*

Pretende-se com esta questão, perceber se é possível desenvolver actividades em conjunto com os membros da família, caso os horários sejam coincidentes com todos.

Questão 10: *Sente que tem tempo suficiente para si, e para a realização de projectos pessoais? Qual o projecto que gostaria de realizar actualmente?*

O objectivo desta questão é perceber qual o sentimento das deputadas relativamente ao tempo que dedica a si própria e para a realização dos seus projectos pessoais.

### Parte III

Questão 1: *Até que ponto o “respeito pela família” é um valor que faz parte da cultura institucional?*

Tenta-se perceber com esta questão se os quadros directivos ou superiores são sensíveis a importância do equilíbrio trabalho-família, se sim de que forma é operacionalizado.

Questão 2: *Existem medidas específicas implementadas para promover a igualdade de oportunidades para homens e mulheres?*

Pretende-se nesta questão perceber se existe de alguma forma ascensão profissional e igualdade salarial entre géneros.

Questão 3: *Existem práticas/medidas institucionais que impedem ou dificultam as possibilidades de conciliar trabalho e família?*

Nesta questão, pretende-se perceber quais as práticas e medidas que dificultam a conciliação entre a esfera pessoal e profissional, como por exemplo: horários que não se adequam; a mobilização; as reuniões extra, etc.

Estas questões, tem como objectivo além de dar a conhecer melhor o perfil das entrevistadas, perceber as percepções do seu equilíbrio entre as duas esferas, assim como os factores e medidas que podem ou não facilitar nessa conciliação. Desta forma, é possível ir de encontro do que até agora está apresentado na literatura acerca deste tema.

## Procedimento

A primeira etapa deste estudo, foi a construção do design de investigação, depois de construído o guião de entrevista, foi conduzida uma pré-testagem, junto de uma pequena amostra com características comuns às que se pretendia estudar, de forma a avaliar as qualidades da entrevista, as reacções dos sujeitos às questões e uma definição do sistema de codificação das mesmas.

Após a condução do pré-teste, teve lugar a reformulação das questões, e uma primeira tentativa de definição das categorias das diversas características identificadas como potenciais geradoras de conflito, pretendendo-se sobretudo, verificar a concordância entre os resultados obtidos nas entrevistas experimentais e as principais características promotoras do conflito trabalho-família referenciadas ao longo da revisão de literatura.

Num primeiro contacto, efectuado via e-mail, as participantes foram informadas dos objectivos do estudo, garantindo de uma forma transparente a confidencialidade e o anonimato. O período de realização das entrevistas estendeu-se entre 2 de Junho a 19 de Outubro de 2010, sendo as mesmas agendadas de acordo com a disponibilidade das entrevistadas. As entrevistas foram dirigidas individualmente com a duração de 30 – 45 minutos em local previamente elegido para o efeito e agendadas com antecedência, sendo que maioritariamente das vezes seria dentro do próprio gabinete da deputada entrevistada ou nas instalações da Assembleia da Republica.

Considerou-se inviável a gravação das entrevistas argumentando o receio de que esta prática, pelos conteúdos em estudo, pudesse ser demasiado invasiva, intimidatória ou constrangedora para as participantes. Optou-se por uma entrevista sem gravação, visando a eliminação de qualquer tipo de constrangimento por parte das entrevistadas. As respostas foram anotadas durante a entrevista e logo após a conclusão da mesma foram feitos outros registos complementares das principais impressões obtidas de cada entrevistada.

Todas as entrevistas foram transcritas integralmente. A média de páginas por entrevista variam entre 4 páginas, obteve-se um total de 40 páginas. Após a transcrição das entrevistas, precedeu-se à análise de conteúdo das mesmas, esta técnica utilizada com o objectivo de numa primeira fase retirar e analisar das entrevistas todos os dados relevantes para este estudo.

Segundo Bardin (2004), a análise de conteúdo é definida como “um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter, por procedimentos sistemáticos e objectivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a

inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens”.

As diferentes fases da análise de conteúdo, tal como o inquérito sociológico ou a experimentação, organizam-se em torno de três pólos cronológicos: a pré-análise, a exploração do material e o tratamento dos resultados, a inferência e a interpretação. A pré-análise é fase de organização propriamente dita. Corresponde a um período de intuições, mas tem por objectivo tornar operacionais e sistematizar as ideias iniciais, de maneira a conduzir a um esquema preciso das operações sucessivas, num plano de análise (Bardin, 2004). Geralmente, esta primeira fase possui três missões: a escolha dos documentos a serem submetidos á análise, a formulação das hipóteses e dos objectivos e a elaboração de indicadores que fundamentem a interpretação final.

Conforme pressupõe a técnica de análise dos dados obtidos, a pesquisa seguiu um cronograma definido no intuito de possibilitar a finalização do estudo que se propõe realizar. A primeira etapa de pesquisa foi a literatura sobre o tema do equilíbrio trabalho-família, bem como, estudos sobre as “práticas amigas da família” e o papel das mulheres no contexto político nacional. Em seguida, e durante a análise do material pesquisado, houve uma triagem das questões relevantes que deveriam ser verificadas durante o estudo de caso. Estes elementos deram origem a um guião de entrevista semi-estruturado que foi utilizado na condução das entrevistas com as deputadas do Parlamento. Com o material recolhido nas entrevistas, foi iniciado o processo de passagem dos textos e análise dos mesmos.

Segundo Vala (2000), a categoria consiste num *termo-chave* que remete para a significação central do conceito que se deseja aprender, e de outros indicadores que ilustram o campo semântico do conceito. O autor refere ainda que, a construção das categorias pode ser realizada á priori, à posteriori, ou mediante a combinação de ambos os processos. Neste caso particular, a construção das categorias resultou da combinação simultânea da problemática teórica e das características concretas das entrevistas conseguidas.

Tendo em conta a técnica categorial de análise de conteúdo segundo Bardin (2004), foram identificadas as categorias, respeitando as regras de exclusão mútua, homogeneidade, pertinência, objectividade e fidelidade e produtividade, visando o guião da entrevista previamente estruturado. Neste sentido, chegou-se às seguintes categorias: “responsabilidade familiar da instituição”; “equilíbrio trabalho-família” e “valores culturais da instituição”.

A formulação das categorias obedece a seis regras fundamentais que se deve ter em conta nas diferentes fases da codificação e nas múltiplas revisões dos resultados: (1) exaustividade; (2) exclusividade; (3) homogeneidade; (4) pertinência; (5) objectividade; (6) produtividade.

A análise de conteúdo é então, um processo empírico utilizado no dia-a-dia por qualquer pessoa, enquanto leitura e interpretação mas, para se tornar numa metodologia de investigação científica, tem de seguir um conjunto de passos que lhe dão rigor e a validade necessária, por outro lado, trata-se de uma técnica muito dependentes do treino, persistência e experiência do investigador.

Para Bardin (2004), a análise de conteúdo possui duas funções que podem coexistir de maneira complementar uma função heurística, que visa a enriquecer a pesquisa exploratória, aumentando a propensão à descoberta e proporcionando o surgimento de hipóteses quando se examinam mensagens pouco exploradas anteriormente; e uma função de administração da prova, ou seja, servir de prova para a verificação de hipóteses apresentadas sob a forma de questões ou de afirmações provisórias.

Procurou-se ao longo da etapa de análise de dados, responder às questões de investigação inicialmente formuladas ampliando o conhecimento sobre o tema em estudo. Segundo as categorias identificadas acima, através do método escolhido, podemos agrupar as questões de acordo com a estrutura do guião.

Neste sentido, a categoria “responsabilidade familiar da instituição” por agrupar questões que enfatizam os benefícios e as regalias existentes, bem como serviços e licenças; o respeito pela família dos demais. A categoria “equilíbrio trabalho família”, de todas a mais abrangente, visa as questões relativas à partilha de tarefas domésticas; ao apoio de familiares constituintes ou não do agregado familiar em situações de força maior ou seja, ao seu suporte familiar, como questões que se referem ao sentimento físico e psicológico e também a interferência de problemas familiares no trabalho e vice-versa, o tempo livre disponível é coincidente com os restantes membros do agregado para a dedicação de projectos e realizações pessoais.

Relativamente á categoria “valores culturais da instituição”, esta compreende as questões relacionadas com o investimento da instituição nas suas pessoas – formação e programas que condução à coesão, bem como, questões relacionadas com tratamento igualitário entre homens e mulheres, quer a nível da sua ascensão profissional, quer em questões relativas à igualdade salarial; questões relativas à igualdade de oportunidades.

Exposto o tratamento do conteúdo das entrevistas, a sua interpretação será objectivo de análise no capítulo seguinte.

## RESULTADOS

Através das entrevistas efectuadas e tendo em conta o objectivo do presente estudo, espera-se ir ao encontro das expectativas e dar a conhecer este fenómeno tão actual, e muitas vezes incompreendido, como é o facto de ser mulher, mãe, companheira e exercendo um cargo político.

Neste sentido, serão apresentados os resultados do presente estudo, á luz das três grandes dimensões apresentadas na literatura e no método utilizado. A estrutura adoptada para a apresentação dos resultados foi elaborada de forma a tentar permitir a sua fácil leitura e a eliminar dificuldades na sua interpretação. Assim, foi adoptada uma estrutura de apresentação constituída por tabelas em que se considera a categoria ou dimensão, é apresentado um exemplo ilustrativo dos itens constituintes dessa categoria, bem como a sua frequência absoluta. A frequência de respostas foi calculada mediante os factores que as deputadas indicaram, tendo sido contabilizada a sua frequência em cada entrevista, ou seja independentemente do número de vezes que o sujeito referiu uma determinada categoria, esta é apenas contabilizada uma vez. Na prática, cada categoria corresponderá a cada uma das questões contempladas no guião da entrevista.

Vários autores sugerem que os conflitos entre trabalho e família não devem ser abordados somente no aspecto quantitativo, ligado ao tempo disponível para as actividades pessoais ou familiares, mas deve-se considerar a vertente qualitativa, ou seja, as considerações emocionais e o sentido atribuído pelo indivíduo ao tempo disponível e aos conflitos enfrentados.

Neste sentido, inicia-se com a primeira dimensão apresentada no guião de entrevista, com questões relacionadas com a responsabilidade familiar da instituição em estudo, ou seja, tem que ver com as políticas e práticas amigas da família que a instituição dispõe, tais como: flexibilidade de horários; licenças estipuladas; serviços de apoio à família; benefícios especiais e regalias; seguros/pensões extensíveis ao agregado e formação.

A totalidade das respondentes, afirmaram não existirem horários, nem tão pouco flexibilidade dos mesmos. O plenário tem presenças obrigatórias para as votações que decorrem semanalmente, apenas por motivos de força maior é possível faltar, sempre na presença de um justificativo. Nas reuniões parlamentares, aí é possível haver alguma flexibilidade, podendo sair por algumas horas e voltar mais tarde.

Quanto ao uso de licenças, a totalidade das entrevistadas, afirmam poder fazer uso das licenças estipuladas por lei, contudo essas licenças não são levadas até ao final, sendo muitas

vezes interrompidas devido à exigência da função, ou seja, as deputadas não usufruírem na sua totalidade os seus direitos enquanto trabalhadoras.

No que respeita aos serviços de apoio à família, as deputadas referem a existência de uma creche, que curiosamente nenhuma usufrui da mesma, talvez devido a questões de localização e muitas delas estarem alocadas, oriundas de outras cidades, que não Lisboa, logo, os filhos estão perto da área de residência, outra questão tem a ver com o facto dos horários de funcionamento serem pouco compatíveis. A maioria recorre ao apoio de familiares, pais e sogros, ou amas no auxílio com os descendentes. Três deputadas referem ainda o aspecto do estacionamento para os veículos, bem como o atendimento médicos nas instalações, existe ainda protocolos com ginásios a custos reduzidos.

Quanto aos benefícios especiais e regalias, três das deputadas entrevistadas referem não existir nenhum, outras três falam acerca de um seguro de saúde e de vida, para quem quiser subscrever. Existem ainda deputadas que exemplificam os benefícios com o suporte de equipamento técnico que lhe é atribuído, tais como: telefones e laptops e o acesso a custos mais baixos nas chamadas telefónicas. Outras referem que na época natalícia, existem prendas para o agregado. Abaixo exemplifico, com um comentário de uma deputada à questão efectuada:

*“Os deputados/as têm acesso a custos mais baixos nas chamadas telefónicas, têm um computador portátil á disposição, têm ajudas de representação. O trabalho parlamentar é organizado para que os Deputados/as que vêm de fora de Lisboa tenham a 2ª feira para trabalhar no seu círculo eleitoral e a 3ª de manhã e a 6ª à tarde para as viagens. Esta situação facilita a conciliação.”*

Na questão relativa aos seguros ou pensões extensíveis ao agregado, as respostas não foram unânimes. Cinco das respondentes afirmaram que os seguros não são extensíveis ao agregado, três referiram não saberem da existência dessa possibilidade, outras duas referiram que sim, os seguros poderiam ser extensíveis a marido e filhos.

Relativamente à última questão da dimensão das práticas e políticas da instituição, questionou-se acerca da disponibilização de formação. Seis entrevistadas confirmam não existir formação específica para o exercício da função. Duas das deputadas afirmam que todos os colóquios, workshops, seminários, congressos e comissões que a função proporciona, valoriza a formação profissional. As restantes referem que seria importante existir dentro do partido parlamentar a existência de formação específica pela comissão a que se pertence, embora algumas tenham o apoio dos assessores que auxiliam no trabalho e pesquisa. No depoimento abaixo, realça a discrepância entre funcionários e deputados:

*“A Instituição oferece formação aos funcionários/as. Deputados/as não têm formação gratuita.”*

Passamos de seguida às questões relacionadas com o equilíbrio trabalho-família, a segunda grande dimensão apresentada no guião de entrevista.

As deputadas entrevistadas foram questionadas acerca das dificuldades enfrentadas na conciliação da vida pessoal e familiar com o trabalho (questão 1, Parte II). A análise das respostas a nível quantitativo é apresentada a seguir.

Uma percentagem significativa (40%) das dificuldades de conciliação das esferas pessoais e familiares com a do trabalho está directamente relacionado com os horários praticados como: a concentração de tarefas para o final do dia; reuniões morosas etc. A distância da família, bem como, a escassez de tempo (20%), foi também uma das dificuldades mais repetidas nas entrevistas efectuadas, devendo-se ao facto de muitas das deputadas residirem fora da área de Lisboa, e o cansaço que sentem após o dia de trabalho, o que as impede de usufruir o seu tempo livre. O excesso de trabalho (10%) e a falta de tempo disponível para actividades (10%) como: praticar actividades físicas, visitar familiares, passear com a família, dentre outros, foram outras dificuldades apontadas, que ainda contendo uma percentagem inferior, a sua intensidade foi bastante elevada.

Dificuldades	Frequência absoluta (n=10)	Frequência relativa %
Horários	4	40
Falta de tempo para si e para a família	1	10
A distância da família	2	20
Escassez de tempo	2	20
Excesso de trabalho	1	10

Tabela 1 – Questão 1\_Parte II: Dificuldades enfrentadas na conciliação entre o trabalho e a família.

De seguida, exemplifica-se com um discurso, a emergência de conflitos decorrentes da falta de tempo e os horários:

*“A vida política, não só pelo tempo que passamos na AR, mas também no contacto com o eleitorado e na actividade político-partidária que se faz essencialmente de noite, não é amiga da conciliação da vida familiar e profissional. Há muitas actividades de noite e aos fins-de-semana. Em períodos de maior actividade política aconteceu haver semanas em que não vi o meu companheiro acordado, porque eu chegava e ele estava a dormir, ele saía e eu estava a dormir. Há dificuldades na conciliação”.*

Através da análise das respostas relativa à questão três\_Parte II: *Como se sente física e emocionalmente aquando o regresso do trabalho a casa? Tem disponibilidade para dar resposta às necessidades familiares*, notou-se que o trabalho gerava mais frequentemente conflitos nas famílias das deputadas do que o inverso. Na categoria acima apresentada, a maioria das respostas obtidas direccionava o conflito do trabalho para a família, com uma conotação maioritariamente negativa. 40% das respostas indicam que, aquando o regresso a casa o seu sentimento físico e emocional é a sensação de “dever cumprido”. Os restantes 60% das respostas, enfatizam o facto de se sentirem fisicamente cansadas e sem disponibilidade para satisfazer as necessidades da família, ou tanto quanto gostariam.

O depoimento abaixo demonstra o sentimento físico e emocional aquando o regresso a casa, depois de um dia de trabalho:

*“Quando chego muito tarde (depois da meia noite) não tenho muita disponibilidade, e mesmo quando chego mais cedo mas tive muitas noites ocupadas durante a semana é muito difícil estar disponível, contudo como não tenho filhos é mais fácil a adaptação às circunstâncias”.*

Durante as entrevistas, as deputadas foram solicitadas a comentarem os conflitos com origem na família, mais concretamente, se as obrigações familiares dificultavam as obrigações profissionais. Das dez respondentes, quatro admitiram ocorrer interferências da família sobre o trabalho. Outras, acreditam que é fácil, quando se tem um suporte familiar facilitador desse equilíbrio, contudo, outras referem que foi uma escolha consciente, muito embora não seja fácil esse equilíbrio.

Ainda neste domínio, quando questionadas acerca da capacidade de abstracção das preocupações familiares a maioria das respostas, encaixaram na família – trabalho com uma valência positiva, pois a maioria das respostas indicaram que é possível abstrair-se das

preocupações, pois o dia transporta uma enorme intensidade de emoções. Já na questão, que tem que ver com a influência dos problemas pessoais afectam de alguma forma as tarefas e o dia-a-dia profissional, existe uma valência negativa da família para o trabalho

Apesar de os conflitos entre trabalho e família terem neste estudo uma frequência relativamente baixa, eles têm um impacto muito negativo, pois podem gerar mal-estar entre os membros da família e, ao longo do tempo, desgastar as relações familiares. Os conflitos de família com trabalho podem gerar prejuízos para a organização e para as deputadas, especialmente tratando-se de actividades que demandam uma forte componente de responsabilidade social.

Considerando a existência de prejuízos relacionados aos conflitos entre trabalho e família, mostra-se relevante compreender o que pode ser feito para minimizá-los, tema do item a seguir.

Frente a diversos conflitos gerados pelos conflitos de trabalho e família, as deputadas podem usar estratégias individuais, valendo-se dos seus próprios recursos emocionais e de apoio social da família ou comunidade. Como recursos próprios, as mulheres dispõem de aspectos cognitivos e comportamentais que podem auxiliá-lo. Ao serem questionadas sobre as medidas, que ajudassem de alguma forma a reduzir o conflito entre a vida pessoal e familiar, ou de uma outra forma, ajudassem no equilíbrio entre ambas, as medidas mais citadas foram: a redução de horários, ou a sensibilização para a marcação de reuniões extra e tardias (30%), assim como a alteração dos métodos de trabalho. Esta tem que ver com o facto de, para além da actividade parlamentar, existe ainda a actividade política que decorre ao fim-de-semana, sem que haja espaço de tempo para estar com a família.

Com 20% das respostas, as deputadas referem o facto da distância, não contribuir para que exista essa facilitação. Ainda a referir, ambas com 10%, as estruturas de apoio social que poderiam ajudar nessa facilitação ou resolução de conflito, existindo desta forma mais benefícios e incentivos abrangentes ao agregado familiar, e a discriminação que as deputadas dizem sentir quanto ao género, a necessidade constante de que todas as tarefas desempenhadas, todos os discursos e argumentos de votação, sejam sempre igualitários ou superiores às do sexo aposto, conforme é apresentado na tabela 4.

Medidas para contribuir resolução do conflito	Frequência absoluta (n=10)	Frequência relativa %
Horários	3	30
Métodos de trabalho	3	30
Discriminação latente	1	10
Distância	2	20
Estruturas de apoio social	1	10

Tabela 2 – Questão 2\_Parte II: Medidas para contribuir para a resolução da conciliação trabalho e a família.

Na questão referente às actividades compartilhadas com os membros da família, 90% das respondentes, indicaram que as tarefas familiares e domésticas são compartilhadas, muitas por necessidade com o marido, empregada ou familiares, não sendo que os encargos sejam de longe recaídos sobre os demais, ou seja, apesar das tarefas serem na sua maioria delegadas a terceiros, a gestão do dia-a-dia e a logística passa sempre pelas deputadas que organizam toda a semana, para que nesta forma possam estar ausentes com alguma “tranquilidade”.

Actividades Familiares Compartilhadas	Frequência absoluta (n=10)	Frequência relativa %
Sim	9	90
Não	1	10

Tabela 3 – Questão 6\_Parte II: Actividades Familiares Compartilhadas.

Quando questionadas acerca da interferência das obrigações familiares sobre as profissionais, (questão 7\_Parte II) as respostas foram unânimes, maioritariamente das respondentes afirmam que não existe algum tipo de dificuldade, dando a esta questão uma valência positiva da família para o trabalho. Quando a questão é dirigida para o comportamento e as possíveis alterações de humor para com os membros da família na sequência de problemas

profissionais, aí verifica-se o oposto, tendendo para uma conotação negativa do trabalho para a família, tal como identificado no testemunho abaixo:

*“Por vezes levo problemas, mas há um bom entendimento da minha vida profissional por toda a minha família”*

Na categoria identificada como “gestão do tempo”, quando questionadas acerca da consonância de tempo que têm livre com os restantes membros da família, 60% das respondentes indicam que o tempo que tem livre não coincide em particular com os Companheiros, pois devido a circunstâncias e turnos de trabalho é de alguma maneira impossível ter algum tempo em conjunto. Em questões mais específicas esse tempo compartilhado com os filhos são em actividades partidárias que tem ao longo da semana, como descrito no testemunho abaixo, um dos mais impressionantes nesta temática.

*“(...) os meus filhos têm trauma, quando me vêem a mexer em papéis, desta forma tento fazê-lo apenas quando estão a descansar, para que consiga passar com qualidade o tempo que tenho disponível.”*

Tempo livre coincide com família	Frequência absoluta (n=10)	Frequência relativa %
Sim	6	60
Não	4	40

Tabela 4 – Questão 9\_Parte II: Tempo livre com a Família.

A questão acerca dos projectos pessoais que gostariam de estar envolvidas e ao tempo que se dedicavam a si mesmas, foi aquela em que se percepcionou o maior tempo de latência nas respostas, de reflexão e que a maioria referiu que não tem muito tempo para si e para projectos pessoais. Contudo, outras há, que referiram que a política passa por um projecto pessoal e que de alguma forma tentam não pensar nos projectos que gostariam de concretizar, sendo que os projectos pessoais identificam-se maioritariamente na actualidade com os profissionais.

A última parte do guião da entrevista tem que ver com questões relacionadas com os valores da instituição em estudo. Pretende-se perceber, qual a percepção das deputadas, quanto aos valores culturais da instituição, em questões direccionadas para o apoio e equilíbrio dos seus representantes, neste sentido na questão referente ao respeito pela família, para além das tradicionais e compreensíveis justificações acerca do mundo predominantemente masculino, sendo que por esse motivo, reúnem-se em horas não favoráveis, a maioria refere que existe um bom ambiente e ainda há sensibilidade, tal como demonstra o seguinte testemunho:

*“Julgo que apesar de haver o total respeito pelas normas e direitos nesta matéria, estamos a falar da Instituição que faz as Leis, poderia haver mais sensibilidade para o exercício da conciliação que não faz parte das regras legais, mas do foro privado das pessoas”.*

Quanto à questão da igualdade de oportunidades entre ambos os géneros, aí as respostas são uniformes, sendo que a maioria das respondentes faz alusão à lei da paridade. Contudo, outras há, que referem que a competência não tem sexo, e por esse motivo, independentemente do género, só deverá exercer o cargo quem tem *skills* e *know-how*, sobre determinado assunto. Acreditam que tratando-se de um órgão de soberania, a igualmente e os aspectos legais são escrupulosamente respeitados.

*“Mais mulheres na política, sim, mas pelo mérito e não através de quotas fixas que obriguem a incluí-las nas listas de candidatos, como determina a lei da paridade aprovada na Assembleia da República”.*

Por último, quanto às práticas que impeçam ou dificultam a conciliação trabalho-família, e na mesma linha do identificado anteriormente, os horários são na maioria o aspecto mais apontado, as reuniões nocturnas e actividades extra, conforme exposto no depoimento abaixo:

*“(...) a vida política não se adequa a horários fixos e a flexibilidade existente não é para conciliar a vida familiar e profissional, mas para dar resposta às necessidades duma agenda que não é previsível. Esta situação aliada ao trabalho político fora da AR e da distância dos círculos eleitorais da maioria dos deputados/as é factor de dificuldade. Esta situação tem um impacto maior sobre as mulheres, porque a organização da vida parlamentar e política foi sempre pensada em função da realidade masculina que não tinha responsabilidades familiares, esta é a cultura vigente. É necessário que, com a entrada de mais mulheres no parlamento como deputadas a situação tenda a alterar-se e estas mulheres influenciem positivamente a mudança”.*

## DISCUSSÃO E CONCLUSÕES

Antes de passar à discussão e respectivas conclusões dos resultados obtidos no corrente estudo, início com o porquê do tema das Mulheres do Parlamento. É um tema pertinente e que muito me apraz. A participação das mulheres na política é de fundamental importância na sociedade portuguesa, no sentido de existir uma discrepância entre o número de homens e mulheres na política portuguesa.

O sistema de quotas é um ponto de partida – Lei da Paridade, que obriga à inclusão de um terço de mulheres nas listas eleitorais ou seja uma por cada três homens -, mas não basta, é preciso depois que as pessoas que são colocadas nas listas estejam efectivamente em lugares elegíveis. A questão é, apesar da lei obrigar a que haja uma percentagem de candidatas nas listas políticas, na maioria dos casos, as mulheres não tem a mesma possibilidade de serem eleitas que os homens, ou mesmo de vir a assumir os cargos.

Um dos factores que apontam para este número reduzido das mulheres na política é a dificuldade de conciliação entre a vida privada e profissional. As deputadas, consideram que cabe “(...) aos estados membros, porem em prática medidas destinadas a conciliar a vida social, familiar e a vida profissional”. Em Portugal, as mulheres já representam 52% do total da população, mas a participação política ainda é, e apesar de algumas mudanças que se vem verificando, um campo de difícil acesso para as mulheres, onde elas representam apenas 29% dos deputados.

Os resultados obtidos neste estudo suportam a revisão de literatura efectuada. Mais especificamente, os resultados demonstram que o facto de as organizações/instituições disponibilizarem práticas conciliadoras dos domínios do trabalho e da família muitas vezes os seus colaboradores não têm percepção da sua existência, ou não tem um conhecimento efectivo das mesmas e acabam por não os usufruir de uma forma continuada. Uma possível explicação para este efeito relativamente pequeno da sua utilização pode residir no facto da instituição em causa oferecer poucos benefícios e não os divulgarem com eficácia.

Deste modo, seria interessante, à semelhança do efectuado por Muse et al. (2008), seleccionar organizações ou instituições que efectivamente disponibilizam mais práticas de conciliação e, questionando os colaboradores dessas organizações, analisar esta questão.

Assim, é possível concluir que a disponibilização de práticas só tem efeito na no dia-a-dia quando os colaboradores consideram que a sua participação no papel de trabalho lhes fornece “experiências, aptidões e oportunidades” (Frone, 2003, p. 145) que facilitam a sua participação no papel de família. Isto é, para que as deputadas sintam que a instituição tem em conta o seu papel

familiar não basta que a instituição disponibilize práticas conciliadoras dos domínios do trabalho e da família; é necessário que as próprias considerem que essas práticas lhes facilitam a relação entre as suas vidas profissional e familiar.

Este aspecto parece estar relacionado com o que Muse et al. (2008) estudaram sobre o valor percebido dos benefícios oferecidos. Estes autores salientam o papel do valor que os colaboradores atribuem às práticas conciliadoras, o qual será mais importante que a sua mera disponibilização. Um exemplo dado pelos autores refere-se ao cuidado de crianças: práticas relacionadas com o cuidado de crianças têm pouca probabilidade de desencadear atitudes e comportamentos pró-ativos em colaboradores que não têm nem tencionam ter filhos, uma vez que essas práticas não têm nenhum valor percebido para esses colaboradores (Muse et al., 2008).

Os dados desta investigação, ao salientarem a disponibilização de práticas conciliadora e a sua percepção, estão em conformidade com outros estudos que demonstram que, embora os “benefícios amigos da família” possam servir como ferramentas valiosas para ajudar os colaboradores a gerirem múltiplos papéis de vida, a simples implementação de práticas não parece ser suficiente quando as organizações pretendem ajudar os colaboradores a equilibrar aspectos do trabalho com aspectos não relacionados com o trabalho (e.g., Allen, 2001, Shockley & Allen, 2007; Thompson et al., 1999).

Aqui, numa perspectiva mais familiar, salvaguardo que a opção de prescindir dos direitos da maternidade poderá ter consequências graves para a mãe e para o bebé. No sentido de, a ligação privilegiada só é possível entre ambos, se a mãe estiver disponível mental e fisicamente para aprender os ritmos necessidades do bebé, sendo que os vínculos emocionais podem ficar irremediavelmente “feridos”. Sabemos que o mais importante da quantidade é a qualidade, contudo, não poderá existir qualidade sem tempo disponível.

As mulheres que tem família e com profissões altamente exigentes acabam por chegar à conclusão que têm que fazer trocas ou cedências. Desistir de ter tempo privado para os amigos e hobbies, ou até de alguma ambição, é algo muito real. Tem que existir disciplina nos horários e organização do tempo, para que de uma forma eficaz seja possível a conciliação.

Assim, este estudo fornece uma explicação sobre o mecanismo pelo qual a disponibilização e percepção de práticas organizacionais conciliadoras tem efeito numa atitude importante das deputadas, e a forma como intervém no seu papel familiar. Deste modo, o presente estudo assume especial importância porque são poucos os investigadores que se têm focado na identificação dos processos que explicam como e porquê os “benefícios amigos da família” têm um impacto positivo nos colaboradores (Allen, 2001).

Mais especificamente, os investigadores têm sugerido que as variáveis do domínio do trabalho afectam a F T\_F e as variáveis do domínio da família afectam a F F\_T (Boyar & Mosley, 2007). Também Behson (2002) defende que tem existido um crescente reconhecimento na literatura trabalho – família de que o contexto organizacional desempenha um importante papel na capacidade dos colaboradores equilibrarem o seu trabalho e a sua família.

Além disso, os resultados deste estudo conduzem à noção de que se o objectivo é promover a ênfase da interface trabalho – família, então os programas mais importantes são aqueles que fornecem às deputadas maiores níveis de latitude de decisão, tais como horário de trabalho flexível e divisão do trabalho.

Atendendo á quantificação efectuada na análise de conteúdo, poderá dizer-se de uma forma global que existe um valência negativa e o conflito maioritariamente do trabalho para a família. Concluí-se assim, e como se pode observar pelos dados recolhidos, que as deputadas parecem perceber valores mais elevados de *spillover* negativo no sentido do trabalho para a família e *spillover* positivo no sentido da família para o trabalho.

Uma análise mais atenta permite verificar que a percepção de *spillover* negativo da família para o trabalho difere significativamente de todos os outros tipos de *spillover*; o mesmo acontece para percepção de *spillover* negativo do trabalho para a família. No caso do *spillover* positivo do trabalho para a família este difere de forma significativa do *spillover* positivo na direcção oposta, bem como do *spillover* negativo do trabalho para a família; mas não difere da percepção de *spillover* negativo da família para o trabalho.

Assim, pode-se verificar que o trabalho interfere de forma significativa e negativa na família e que a família interfere de forma significativa e positiva no trabalho. As restantes duas possibilidades (família interferir com o trabalho de forma negativa e o trabalho interferir com a família de forma positiva) não parecem ser tão frequentes.

Tendo em conta, os dados obtidos, a conciliação entre estas as esferas profissional e pessoal, consegue-se apenas com um suporte familiar e social sólido, não sendo apenas mérito da própria, mas também das pessoas que a rodeiam, tais como amigos e família.

O presente estudo, também procurou compreender, a partir dos estudos de casos, qual a direcção e valência do *spillover*, colocando logo à partida que existira conflito nessa conciliação das deputadas do Parlamento de Portugal.

As linhas teóricas que sustentam o conflito trabalho-família seguem perspectivas semelhantes. Os autores concordam que as escolhas realizadas pelos indivíduos na gestão entre funções familiares e laborais são marcadas por pressões, na maioria das vezes, devido à partilha do tempo entre as actividades do trabalho e da família. Os longos horários de trabalho foram

apontados como factor de *stress* e principal elemento para a explicação da existência desses conflitos. Mas é preciso lembrar que o género feminino ainda é associado ao trabalho doméstico e é perceptível que as mulheres continuam a desempenhar a maior parte desse trabalho, em particular as tarefas tidas como “tipicamente femininas”. Os homens continuam a guardar para si o primado das responsabilidades profissionais e continuam a ser socialmente autorizados a afastar-se de tarefas legitimadas como femininas. Esta situação de reprodução da dominação masculina coloca as mulheres numa posição desfavorável do ponto de vista do seu reconhecimento social, além de contribuir para a divisão injusta de tarefas, tanto no trabalho como dentro de casa.

Shelton (2006) apresentou três possíveis acções para a tentativa de atenuar o conflito trabalho-família: i) eliminar o conflito, se deixarem de exercer uma das funções, a profissional ou a familiar, optando para isso em ter ou não ter a empresa, ou não formar família; ii) reduzir o conflito, formando famílias pequenas e colocando as funções domésticas em segundo plano; ou iii) compartilhar o conflito, mediante a gestão compartilhada no trabalho e delegando funções domésticas a membros da família.

Notou-se, ao estudar as mulheres deputadas, que estas enfrentam conflitos entre trabalho e família, com os prejuízos que esses conflitos geram. Neste sentido, seria ainda enriquecedor ampliar este estudo, comparando-se variados grupos de deputadas na análise dos conflitos de trabalho e família e das estratégias. De entre as comparações que poderiam ser feitas, sugere-se entre deputadas com e sem filhos, residentes em cidades diferentes, solteiras e casadas, com cônjuges que trabalham fora e que não trabalham.

Um tema frequente refere-se à realização pessoal encontrada pelas deputadas na sua realização profissional. Embora tenham flexibilidade, as deputadas relatam que raramente se preocupam das suas obrigações profissionais. Segundo as mesmas é impossível “desligar” mesmo se estão de férias ou a passeio. A indefinição de horários praticados foi um dos pontos de maior convergência entre as entrevistadas. É importante destacar que, para todas as entrevistadas, a flexibilidade de horário não significa menos horas de trabalho; pelo contrário, seus relatos indicam que trabalham mais do que se estivessem em empregos formais. O destaque dado a esse tema justifica-se pela liberdade que sentem em administrar seu tempo de acordo com as necessidades, principalmente as familiares, mesmo que para isso tenham de trabalhar mais e fora dos horários convencionais.

Quanto ao suporte familiar, é possível dividir os apoios em dois grandes grupos: instrumentais e emocionais, em que dentro dos apoios instrumentais, os mais frequentes referem-

se a auxílios na forma de trabalho por parte de familiares. Algumas deputadas relatam também o recurso a familiares como avós e empregados, no auxílio das crianças.

Grande parte das entrevistadas ressalta a importância de ter qualidade de vida, ou seja, conciliar a vida pessoal com trabalho e saber administrar o tempo para realizar todos os compromissos. As deputadas estão conscientes, portanto, para se empenharem nas suas tarefas implica ter menos tempo para si e para a família. Contudo, mostram, disposição de privilegiar a relação familiar, evitando assim o conflito trabalho-família. Mesmo aquelas que já têm filhos maiores expressam a importância de contarem com tempo para cuidarem de si e dos familiares seguido por meio de recursos próprios, do cônjuge ou de familiares próximos.

Todas, consideram que é apenas um projecto e não querem, nem pretendem de todo, fazer carreira política, estando apenas ao serviço por um período de tempo à comunidade. Apesar de suas preocupações, as entrevistadas afirmaram sentir-se profissionalmente realizadas. O gosto pelo que fazem, a sensação pelo dever cumprido - proporcionam-lhes grande satisfação e as ajudam a superar dificuldades e assumir plenamente as responsabilidades inerentes à sua profissão actual.

Assim, considerando-se que as deputadas se vêem como profissionais de sucesso, concluímos, em consonância com a literatura especializada, que ainda existe muito que fazer para que se possa conciliar de forma eficaz estas duas esferas. Ainda que muito já se tenha efectuado neste sentido, existirá sempre lacunas, contudo e tendo consciência que a Assembleia da Republica é uma instituição pública e não privada, é necessário a existência de grupo que se dedique a estas questões e faça com que o Parlamento de Portugal seja o exemplo para muitas instituições privadas.

Salienta-se o facto de que a percepção da existência das práticas de conciliação trabalho-família no local de trabalho não se traduz, pela utilização das mesmas. Acredita-se que uma maior transparência das práticas existentes poderá ajudar casos específicos de algumas deputadas oferecendo-lhes a possibilidade de encontrarem uma melhor conciliação entre o seu trabalho e a sua família.

O principal objectivo deste trabalho consistiu numa análise integrada da interface trabalho-família considerando que esta se caracteriza por relações positivas, negativas e bidireccionais. Deste modo, os dados confirmam a relevância de uma análise multidimensional do construto de *spillover*, tendo em conta quatro domínios de *spillover* identificados na literatura (afectos, valores, competências e comportamentos), bem como os dois tipos de *spillover*, negativo e positivo e também as suas duas direcções (do trabalho para a família e da família para o trabalho).

Quanto à prevalência de cada um dos tipos de *spillover*, foi possível verificar que as deputadas percebem mais *spillover* negativo trabalho-família e *spillover* positivo família-trabalho do que os restantes dois tipos. Assim, conclui-se que as entrevistadas percebem o seu desempenho profissional como causador de maiores interferências negativas no papel familiar do que o oposto, no sentido em que dedicam mais tempo com as tarefas profissionais, comparativamente com as tarefas e todo o que suporta a esfera familiar.

Relativamente à percepção de *spillover* positivo, a diferença na percepção das participantes vai na direcção oposta, isto é as deputadas percebem mais a contribuição positiva da sua família para o papel profissional do que o oposto. Assim, experiências e afecto positivo com os filhos podem levar a maior satisfação com o papel profissional.

Outra explicação para estes resultados deriva do facto do nível socio-económico da amostra ser relativamente elevado (médio ou superior), o que permite aos pais recorrer a serviços de prestação de cuidado às crianças, o que pode levar à diminuição do *spillover* negativo da família para o trabalho e incrementar os índices de *spillover* positivo nessa direcção.

Parece assim, confirmar-se que é mais frequente o *spillover negativo* do trabalho para a família, contudo para o processo de *spillover* positivo a família parece menos permeável às influências do trabalho, embora seja a origem destas influências.

Este estudo confirmou ainda, uma predominância clara da ideologia de género tradicional que atribui diferentes responsabilidades a homens e mulheres. Com efeito, as mulheres continuam as principais responsáveis pelo trabalho familiar, sentindo-se por isso mais sobrecarregadas percebendo maior conflito entre o seu papel familiar e profissional.

Diante do exposto, ficam como sugestão os assuntos relacionados abaixo que podem ser tratados em pesquisas futuras: realizar uma pesquisa quantitativa sobre o tema com o objectivo de verificar quais conflitos trabalho-família são mais frequentemente percebidos pelas deputadas do parlamento, tanto quanto dos demais sectores de actividade. A pesquisa quantitativa possibilita a generalização dos dados, o que poderia fornecer aos pesquisadores o ranking dos conflitos mais frequentemente percebidos pelas mulheres.

Realizar pesquisa qualitativa com o mesmo tema em outros sectores, a fim de que se possa constatar se diferentes sectores geram diferentes níveis de stress e, conseqüentemente, diferentes percepções de conflitos trabalho-família.

Comparar a percepção de conflitos entre homens e mulheres e suas acções para lidar com os mesmos, no parlamento de Portugal com o objectivo de descobrir as igualdades e diferenças

dos pontos de vista de cada género sobre o assunto, uma vez que o papel do sexo masculino, também está a sofrer modificações a nível da sua vida pessoal e consequentemente profissional.

### **Limitações**

Existem algumas limitações no presente estudo que devem ser consideradas.

Em primeiro, embora tivesse existido uma adesão bastante significativa a este projecto por parte das deputadas, devido a questões de tempo, em termos de conclusão do trabalho, não foi possível recolher mais entrevistas e obter mais depoimentos.

Assim, apesar da amostra recolhida representar apenas de 15% da população estudada, seria necessário um maior número de participantes exigido para se poder chegar a conclusões mais abrangentes e precisas sobre o que se passa efectivamente na Assembleia da República, tendo em conta a dimensão estudada.

Uma segunda limitação deste estudo, relaciona-se com o facto de as deputadas poderem não estar completamente conscientes das práticas que são disponibilizadas pela instituição. Por estas e outras razões esta forma de recolha de dados pode fazer com que surjam determinados enviesamentos nos resultados. Teria sido pertinente, ter efectuado um reconhecimento efectivo das práticas conciliadoras instituídas, através de um representante da Assembleia, de modo a que se conseguisse aferir a quais as praticas disponibilizadas, muito embora, não houvesse percepção da sua existência por parte das deputadas.

Para além das limitações referidas, existem outras, as quais deve ser dada especial atenção em futuras investigações. Seria também interessante e pertinente, reconhecer os depoimentos dos filhos e dos companheiros das entrevistas, no sentido de conhecer a percepção do envolvimento das mães e mulheres na esfera politica e a qualiddae *vs* quantidade de tempo que dispõem com as mesmas.

### **Implicações teóricas**

Devido à exigência da função desempenhada, os resultados poderiam ser outros, podemos comparar este cargo a cargos de topo em que necessariamente as exigências são maiores e por esse motivo existe interferência com o tempo disponível e com o facto de a

remuneração ser de tal forma suficiente que, todas as outras regalias ou benefícios são excluídos logo à partida.

Teria sido de interesse introduzir uma variável como a resiliência, para saber como as deputadas ou mulheres com cargos de topo, ultrapassam os obstáculos que vão surgindo ao longo do caminho. É habitual ouvir dizer entre as executivas que as mulheres precisam de trabalhar o dobro, provar em triplo e depois, sim, conseguem alcançar o topo. Passam por mil e um testes de eficácia, competência, conhecimento, cultura geral e até de atitude e postura perante os desafios com que se defrontam. Com os homens sempre de olhos postos nelas, aprendem à sua própria custa, que nas grandes organizações não há lugar para falhas ou fraquezas.

Não se pretende de todo, que este trabalho se conclua com um manifesto feminista, contudo, não se pode procurar o acesso aos lugares de topo através de quotas impostas por decreto, devemos sim, defender que o mérito é que conta, bem como a seriedade e profissionalismo.

Sem dúvida, que após a conclusão deste trabalho, verifica-se que esta temática remete para questões culturais e históricas, muito embora as mulheres possam ter apoio em casa, em muitos casos a sensação de controlo domésticos dar-lhe-á prazer e auto-estima, por outro lado nas organizações ou instituições, existe sempre o orgulho em não mostrar as fragilidades falando da família. Nas mulheres com cargos de topo, o adiamento do papel da maternidade e/ou desejo tornou-se uma banalidade, chegando a muitas vezes à não concretização desta tarefa. O casamento também é por vezes adiado para sempre, vivendo para o trabalho, descurando para a realidade da escassez de “pretendentes”. Os divórcios para este nicho também são um fenómeno real, muitas vezes pela falta de apoio de compreensão por parte do cônjuge, associado muitas vezes à discrepância dos vencimentos auferidos às companheiras.

### **Implicações práticas**

Este estudo, ao salientar a importância da percepção e a disponibilização de práticas de conciliação com o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, sugere que uma forma que as organizações têm para fazerem com que as deputadas conciliem de forma eficaz as duas esferas é disponibilizarem práticas conciliadoras dos domínios do trabalho e da família que sejam percebidas pelas próprias como facilitadoras da conciliação entre estes dois domínios. Isto significa, como já referido anteriormente, que não basta às organizações disponibilizarem práticas, mas que essas mesmas práticas têm que ser valorizadas pelos colaboradores, enquanto práticas que lhes facilitam a conciliação entre o seu trabalho e a sua família.

Esta conclusão tem importantes implicações para a instituição. Assim, em conformidade com o estudo de Muse et al. (2008), estes dados sugerem que, aquando do momento de decisão relativamente às práticas que devem ou não ser disponibilizadas, as organizações devem avaliar as percepções que os colaboradores têm sobre o valor das práticas que se pretende disponibilizar.

Muse et al. (2008) enumeram algumas formas de realizar esta avaliação, nomeadamente através de entrevistas pessoais, focus groups, e questionários, nos quais se poderia perguntar, por exemplo, “Que benefícios são mais importantes para si?”.

Os dados da presente investigação salientam o papel importante da percepção da existência das práticas e, conseqüentemente a importância da instituição em estudo proporcionar uma vida mais equilibrada entre trabalho e família. Mais especificamente, Thompson et al. (1999) afirmam que se as organizações não proporcionarem tal equilíbrio irão surgir tensões na vida pessoal dos colaboradores, as quais por sua vez irão afectar a capacidade dos empregados para se concentrarem e serem produtivos e criativos no trabalho.

Termino, com uma notícia internacional, de 22 de Setembro de 2010, um tanto insólita: A deputada europeia italiana Licia Ronzulli participou no plenário do Parlamento Europeu, em Estrasburgo, com a filha de recém-nascida ao colo. A eurodeputada, de 35 anos, apelou, ao empenho das instituições europeias na melhoria das condições das mulheres: *“Estou aqui simbolicamente com a minha filha Vitória (nascida a 10 de Agosto) por todas as mulheres que não podem conciliar serenamente gravidez e emprego, vida profissional e vida familiar”*.

Todos os países e instituições deveriam reflectir acerca neste desígnio, que tem que ver com o seguir de um objectivo profissional, muitas vezes com um dever social, não ser de certa maneira compatível com um objectivo pessoal e um projecto de vida que é o de ser mãe, com todas as condições a que tem direito no mundo do trabalho. O estado como órgão máximo que é, deveria de dar o exemplo e incentivar a conciliação eficaz nestes dois papéis tão fundamentais da vida de uma mulher, a felicidade de ser mãe e uma profissional competente.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aboim, S. (2005). Clivagens e continuidades de género face à família em 7 países europeus. Apresentação no seminário: Atitudes sociais dos Portugueses, no Instituto de Ciências Sociais, Lisboa: Janeiro 2005.
- Aboim, S., & Wall, K., (2002). Tipos de família em Portugal: interacções, valores, contextos. *Análise Social*, nº 163, pp. 475-506.
- Adams, G., King, L. & King, D. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 8 (4) 411-420.
- Amorim, R., (2009). O Homem certo para gerir uma empresa é uma mulher. Prime Books.
- Almeida, A., N., André, I., & Cunha, V., (2005). Filhos e filhas: uma diferente relação com a escola. in Karin Wall (org.), *Famílias em Portugal. Percursos, Interacções e Redes Sociais*, Lisboa, Imprensa de Ciências Sociais, pp. 517-550.
- Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environments: the role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 414-435.
- Aryee, S., Srinivas, E. S., & Tan, H. H. (2005). Rhythms of life: antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents. *Journal of Applied Psychology*, 90 (1), 132-146.
- Bardin L. (2004). *Análise de Conteúdo*. 3ª edição. Lisboa: Edições 70.
- Behson, S. J. (2002). Which dominates? The relative importance of work-family organizational support and general organizational context on employee outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 53-72.
- Bogdan, R., Biklen, S., (1994). *Investigação Qualitativa em Educação*, Coleção Ciências da Educação, Porto: Porto Editora

- Boyar, S. L., & Mosley, D. C. (2007). The relationship between core self- evaluations and work and family satisfaction: The mediating role of work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 71, 265-281.
- Carlson, D., Kacmar, K., Wayne, J., & Grzywacz, J. (2006). Measuring the positive side of the work – family interface: development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 131-164.
- Clark, S. C. (2001). Work cultures and work/family balance. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 348-365.
- D'Oliveira, T. (2005). Teses e dissertações. Recomendações para a elaboração e estruturação de trabalhos científicos. 2ª Edição. Lisboa: Editora RH.
- Edwards, J. & Rothbard, N. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationships between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25 (1), 178-199.
- Ford, M. T., Heinen, B. A., & Langkamer, K. L. (2007). Work and family satisfaction and conflict: a meta-analysis of cross-domain relations. *Journal of Applied Psychology*, 92 (1), 57-80.
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In J. C. Quick e L. E. Tetrick (Eds.). *Handbook of Occupational Health Psychology* (pp. 143-162). Washington: APA.
- Frone, M., Russell, M & Cooper, M. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77 (1), 65-78.
- Greenhaus, J. & Beutell, N. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10 (1), 76-88.
- Greenhaus, J. & Powell, G. (2003). When work and family collide: decide between competing role demands. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 90, 291-303.
- Greenhaus, J. & Powell, G. (2006). When work and family are allies: a theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31 (1), 72-92.

Grzywacz, J. G., & 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.

Grzywacz, J. & Bass, B. (2003). Work, family and mental health: testing different models of workfamily fit. *Journal of Marriage and Family*, 65, 248-262.

Guerreiro, M. D., Lourenço, V., & Pereira I., (2006). Boas Práticas de Conciliação entre Vida Profissional e Vida Familiar. Lisboa: CITE

Gutek, B, Searle, S. & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76 (4), 560-568.

Higgins, C. A., Duxbury, L. E., Irving, R.H (1992).Work-family conflict in the dual career family. *Organizational Behaviour and Human Decision Processes*, 51, 51-75

Hill, M. M., & Hill, A. (2002). *Investigação por Questionário*. Lisboa: Edições Sílabo.

Hill, J. (2005). Work-Family facilitation and conflict, working fathers and mothers, work-family stressors and support. *Journal of Family Issues*, 26 (6), 793-819.

Kirchmeyer, C. (1992). Perceptions of nonwork-to-work spillover: challenging the common view of conflict-ridden domain relationships. *Basic and Applied Psychology*, 13 (2), 231-249.

Kmec, J. (1999). Multiple aspects of work-family conflict. *Sociological Focus*, 32 (3), 265-285.

Milkie, M. & Peltola, P. (1999). Playing all the roles: gender and the work-family balancing act. *Journal of Marriage and the Family*, 61, 476-490.

Minayo, et al. (2000) *Pesquisa Social: teoria, método e criatividade*. Rio de Janeiro: Vozes

Near, J., Rice, R. & Hunt, R. (1980). The relationship between work and nonwork domains: a review of empirical research. *Academy of Management Review*, 5 (3), 415-429.

Muse, L., Harris, S. G., Giles, W. F., & Field, H. S. (2008). Work-life benefits and positive organizational behavior: Is there a connection? *Journal of Organizational Behavior*, 29, 171 – 192.

Parasuraman, S., & Greenhaus, J. H. (2002). Toward reducing some critical gaps in work-family research. *Human Resource Management Review*, 12, 299-312.

Shelton, L.M. (2006). Work-Family Conflict and Venture Performance: New Insights into Work-Family Interface. *Journal of Small Business Management*. v. 44(2), p. 285-297, 2006.

Shockley, K. M., & Allen, T. D. (2007). When flexibility helps: another look at the availability of flexible work arrangements and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 71, 479-493.

Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction. Application assessment, cause and consequences*. London: Sage.

Thomas, L. T., & Ganster, D. C. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: a control perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80 (1), 6-15.

Thompson, C. A., Beauvais, L. L., & Lyness, K. S. (1999). When work-family benefits are not enough: the influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 392-415.

Torres, A. (2004). *Vida conjugal e trabalho: uma perspectiva sociológica*. Celta Editora: Oeiras.

Vala, J. (2000). Mudanças nos valores associados ao trabalho e satisfação do trabalho. In Cabral, M. V., Vala, J., & Freire, J. (Orgs.), *Trabalho e Cidadania* (pp. 48-69). Lisboa: ICS

Vicente, A. (1998). *As mulheres em Portugal na transição do milénio: valores, vivências, poderes nas relações sociais entre os dois sexos*. Multinova: Lisboa

Viegas, J. M., & Faria, S. (2001). *As Mulheres na Política*. Oeiras, Celta Editora.

Voydanoff, P. (2002). Linkages between the work family interface and work, family and individual outcomes: an integrative model. *Journal of Family Issues*, 23, (1), 138-164.

Wall, K. (2005). *Famílias em Portugal: percursos, interacções, redes sociais*. Imprensa de ciências sociais: Lisboa.

Wayne, J., H., Musisca, N., & 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.

Yin, R.(1994). *Case Study Research: Design and Methods* (2<sup>a</sup> Ed) Thousand Oaks, CA: SAGE Publications

Zimmerman, T., Haddock, S., Current, L. & Ziemba, S. (2003). Intimate partnership: foundation to the successful balance of family and work. *The American Journal of Family Therapy*, 31, 107-124.

## ANEXOS

**ANEXO A**  
**Guião de Entrevista**  
**Dados Gerais**

1. Qual a sua idade?
2. Qual o círculo eleitoral a que pertence?
3. Quais as suas habilitações literárias?
4. Há quanto tempo executa as suas funções?
5. Qual o cargo que desempenha?
6. Comissões Parlamentares a que pertence?
7. Qual o grupo parlamentar?
8. Exerce actividades noutra Organização/Instituição para além desta (i.e., ter uma actividade complementar)?
9. Indique o número de horas que em média trabalha?  
    Actividade principal  
    Actividade complementar
10. Estado civil?
11. Número de pessoas do agregado familiar?
12. Número de adultos no agregado familiar?
13. Numero de adultos no agregado que exercem uma actividade profissional?
14. Número de filhos?
15. Idade dos filhos?

16. Quando os filhos adoecem, quem fica responsável pelo seu acompanhamento?

## **Parte I**

### **Instituições Familiarmente Responsáveis**

1. A instituição detém e faz uso de políticas de flexibilidade?
2. É possível fazer uso das licenças estipuladas por lei? Se sim, quantas vezes as utilizou?
3. São oferecidos serviços de apoio à família?
4. Quais os Benefícios especiais/regalias que são oferecidas?
5. Existem seguros/pensões oferecidos aos colaboradores extensíveis ao agregado? Se sim, usufrui de algum? Qual?
6. A instituição oferece formação? Se sim, a formação é apenas relativa a função ou existe a possibilidade de formações em áreas pessoais de interesse?

## **Parte II**

### **Equilíbrio Trabalho - Família**

1. Quais são as principais dificuldades com que se confronta ao procurar conciliar a actividade profissional e a sua vida familiar?
2. Quais as medidas a nível institucional que na sua opinião deveriam ser implementadas para contribuir para a resolução destas dificuldades.
3. Como se sente física e emocionalmente aquando o regresso do trabalho a casa? Tem disponibilidade para dar resposta às necessidades familiares?

4. Consegue abstrair-se das preocupações familiares/pessoais durante a actividade profissional?
5. Já aconteceu alguma vez ter tido um problema pessoal e que isso afectasse o seu trabalho e a disposição que desempenhou as suas tarefas?
6. As actividades familiares são partilhadas (delegadas à terceiros ou a outros membros da família)? Se sim, com quem?
7. As suas obrigações familiares dificultam o cumprimento das obrigações profissionais e consequentemente impedem-na de ter o tempo que gostaria para dedicar a actividade profissional/carreira?
8. Os problemas relacionados com a actividade profissional alteram seu relacionamento com os membros de sua família? “Leva os problemas do trabalho para casa”?
9. O tempo que tem livre do trabalho coincide com os horários dos outros membros da família? Se sim, é possível desenvolver actividades em conjunto?
10. Sente que tem tempo suficiente para si, e para a realização de projectos pessoais? Qual o projecto que gostaria de realizar actualmente?

### **Parte III**

#### **Valores Culturais da Organização**

1. Até que ponto o “respeito pela família” é um valor que faz parte da cultura institucional? Como?
2. Existem medidas específicas implementadas para promover a igualdade de oportunidades para homens e mulheres?
3. Existem práticas/medidas institucionais que impedem ou dificultam as possibilidades de conciliar trabalho e família?