



**SOCIEDADE  
CRISE E RECONFIGURAÇÕES**

# **VII CONGRESSO PORTUGUÊS DE SOCIOLOGIA**

**19 a 22 Junho 2012**

**Universidade do Porto - Faculdade de Letras - Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação**

---

ÁREA TEMÁTICA: Género e Família

---

**TRABALHO E PARENTALIDADE: A ACOMODAÇÃO E CUSTOS DA MATERNIDADE E DA PATERNIDADE PARA OS INDIVÍDUOS E AS ORGANIZAÇÕES**

---

LOPES, Mónica

Mestre em Sociologia

Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra

monica@ces.uc.pt

---



### Resumo

Considerando que cada vez menos mulheres interrompem a sua actividade profissional quando se tornam mães e cada vez mais homens usufruem dos seus direitos de ausência ao trabalho para se ocuparem da família, o modo como o mundo do trabalho acolhe a maternidade e a paternidade surge como uma questão central. Com base em informação recolhida através de entrevistas com mães e pais trabalhadores/as, de um estudo de caso e da análise estatística de dados do Painel Europeu de Agregados Domésticos Privados (PEADP), analisam-se as condições de acomodação dos regimes de protecção da maternidade e da paternidade nos locais de trabalho, e os custos da parentalidade para os indivíduos e para as organizações que empregam as mães e os pais. Constata-se que, apesar da importância dos recursos institucionais (como seja a legislação de protecção da maternidade e da paternidade) para converter os recursos individuais em fontes de legitimidade, para a efectividade dos preceitos legais de protecção da parentalidade são também determinantes certos processos e factores de conversão, como sejam os relativos aos efeitos da cultura organizacional e aos valores e representações sobre mulheres e homens e sobre os papéis materno e paterno. O efeito da redução salarial que a maternidade implica para as mulheres que foram mães mais cedo detectado no estudo, e que não é verificado em relação aos homens que são pais, não é alheio às fortes implicações que a acomodação da parentalidade, particularmente da maternidade, tem na gestão e organização do trabalho nas organizações.

### Abstract

Considering that less and less women suspend their professional activity when they become mothers and that more and more men use their rights of leave of absence to take care of their family, the way the labor world takes in motherhood and fatherhood is a crucial issue. Using data collected from interviews with working parents, a case-study and the statistical analysis of data gathered from the European Community Household Panel – ECHP, this text focus the accommodation conditions of maternity and paternity protection policies in the work place and the costs of parenthood for the individual and for the organizations that employ mothers and fathers. According to this analysis, although institutional resources (such as maternity and paternity protection legislation) are very important to convert individual resources into sources of legitimization, the effectiveness of the legal regulations of parenthood protection is dependent on certain conversion processes and factors related to the effects of the organizational culture and to the values and representations of women, men and of the roles of mother and father. The accommodation of parenthood, especially of motherhood, has serious implications in the management and organization of work in companies and results in the reduction in the wages of women who were mothers earlier on, but not in the wages of men who are fathers.

Palavras-chave: género, parentalidade, políticas de conciliação trabalho/família, cultura organizacional, penalização salarial

Keywords: gender, parenthood, work-family policies, organizational culture, family gap in pay

PAP0438



## Introdução

O aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho é acompanhado de uma maior exigência na definição dos termos da igualdade de oportunidades e de tratamento de mulheres e homens no domínio laboral, assim como de necessidades crescentes em termos de modalidades de trabalho flexíveis e de regimes de dispensas e licenças. Em Portugal, a prescrição de modalidades de conciliação trabalho/família que permitem prolongar o tempo dedicado pelos pais e pelas mães que trabalham tem sido ampliada nos últimos anos, sobretudo as relativas aos pais, resultado do reconhecimento, comum a muitos países industrializados, das limitações das políticas centradas exclusivamente na protecção da maternidade. Todavia, sendo certo que os recursos institucionais (como seja a legislação de protecção da maternidade e da paternidade) são cruciais para converter os recursos institucionais em fontes de legitimidade, potenciando a alteração das normas nas famílias e nos locais de trabalho, para a efectividade dos preceitos legais de protecção da parentalidade, são também determinantes certos processos e factores de conversão, como sejam os relativos aos efeitos da cultura organizacional e aos valores e representações sobre mulheres e homens e sobre os papéis materno e paterno.

Neste texto, na qual serão apresentadas algumas das conclusões de um estudo conduzido no âmbito da minha dissertação de Mestrado<sup>i</sup>, procura-se analisar, não só as condições de acomodação dos regimes de protecção da maternidade e da paternidade nos locais de trabalho, e os custos (materiais e imateriais) da parentalidade para os indivíduos, mas também o peso que os custos da parentalidade representam para as organizações que empregam as mães e os pais. Do ponto de vista metodológico, a condução do estudo em que se baseia esta reflexão implicou o recurso a uma diversidade de contributos teóricos, e compreendeu a condução de entrevistas individuais com 192 mães e pais trabalhadores/as, a realização de um estudo de caso em empresa de média dimensão, e a análise estatística dos dados relativos a Portugal contidos no Painel Europeu de Agregados Domésticos Privados (PEADP).

## I. Estratégias de acomodação dos regimes de protecção da maternidade e da paternidade<sup>ii</sup> no contexto organizacional

No que toca às condições de implementação dos regimes de protecção da maternidade e da paternidade, o resultados da análise revelam a existência de um *gap* significativo entre as determinações jurídicas e as práticas das organizações, sendo os preceitos legais aplicados de formas diferenciadas de acordo com o tipo de prerrogativa em causa, por um lado, e do sexo, tipo de funções desempenhadas, estatuto profissional, vínculo laboral e acesso à informação dos/as respectivos titulares, por outro. São, pois, relevantes factores e processos associados à organização do trabalho, cultura organizacional, rendimentos, qualidade social do emprego, acesso à informação, remuneração e modo de implementação, na conversão dos preceitos legais de protecção da parentalidade em práticas efectivas.

Por outro lado, é perceptível a mistura de procedimentos formais e informais na implementação das possibilidades legais associadas à protecção da maternidade e paternidade no local de trabalho, particularmente visível ao nível da aplicação da redução de horário para amamentação/aleitação. Ainda que muitas vezes estas combinações priorizem as necessidades organizacionais, por vezes também estendem as possibilidades de mães e pais trabalhadores/as. O processo de implementação do direito à dispensa de trabalho para amamentação/aleitação é, de resto, ambíguo. Implica com alguma frequência ultrapassar resistências ao seu benefício e requer negociações complexas entre trabalhadores/as e empregadores/as. O testemunho que a seguir se apresenta é ilustrativo:

*Eu bem tentei pedir! Só que os meus patrões não quiseram porque eram duas horas que faltavam para o trabalho. E só eram três das raparigas a trabalhar, e deram-me esse acordo “entras às nove e meia e saís às cinco e meia”. (...) E para mim já era bom, porque o meu medo era que eles me mandassem embora. E eu na altura precisava muito de dinheiro, era creche, mais despesas com o bebé, eram muitas despesas em cima de nós. (Mãe que gozou 120 dias de licença por maternidade, 23 anos, Empregada de Limpeza)*

Neste processo releva o papel desempenhado pelas chefias e pelas/as colegas de trabalho, enquanto agentes de suporte ou de controlo de pais e mães. A acção obstaculizadora destes agentes tem lugar sobretudo em organizações onde há pouca memória do benefício de medidas de apoio à articulação do trabalho e da parentalidade, e/ou onde os recursos para cobrir as ausências de pessoas em licença ou em dispensa de trabalho são limitados. Nesta linha, destaca-se a importância da difusão do recurso às políticas de conciliação trabalho/família para o seu assentimento nas organizações. Notámos que a expansão do recurso a licenças superiores a 5 dias por parte dos pais, observada no nosso país, particularmente à licença parental de 15 dias, ao converter-se num maior conhecimento destes casos, favoreceu uma maior receptividade e naturalidade na forma como eles são encarados no local de trabalho.

Os padrões tradicionais e androcêntricos das culturas organizacionais pressupõem, porém, que quem trabalha pode colocar o trabalho no topo das suas prioridades. Por isso, tal como sentem muitos pais e mães entrevistados/as, as ausências do trabalho para atender às responsabilidades familiares geralmente não são bem encaradas pelas entidades empregadoras, que frequentemente vislumbram nessas ausências manifestações de falta de comprometimento em relação aos objectivos da organização. A pressão associada à sobrecarga de trabalho/responsabilidade, enunciada para fundamentar o gozo parcial de ausências por parentalidade, não configurando posturas de oposição assumida por parte da entidade empregadora, indicia falta de suporte organizacional à família, e é particularmente sentida por mães e pais que ocupam posições de chefia ou de maior responsabilidade. As condições e a organização de trabalho (horário, tempo de trabalho, a exigência de trabalho suplementar...) acabam por inviabilizar o gozo efectivo dos direitos, como testemunha uma entrevistada:

*Eu senti-me muito forçada a voltar ao trabalho; senti-me muito forçada no sentido da exigência do meu trabalho. Ninguém me bateu à porta a dizer assim “tens que ir trabalhar porque senão vou-te pôr no olho da rua”...ninguém me disse isso, mas quando se vê que o trabalho aumenta e que os colegas estão sobrecarregados e que se gera ali um ambiente de “estamos a trabalhar a dobrar por tua causa” e, ok, por parte da entidade patronal se gera ali um ambiente de “estás a fazer falta”, não é...é assim, não é directo mas uma pessoa sente-se...sente-se indirectamente levada a...é tipo o efeito psicológico ali a trabalhar! E eu acho que comigo funcionou lindamente! Porque fui trabalhar antes da licença terminar! Agora não tenho conhecimentos assim, de alguém que tenha sofrido “descaradamente” de retaliação por ter ficado grávida ou ter gozado os 4 meses ou os 5...ou o que for...não tenho conhecimento, “descaradamente”...agora, há uma pressão psicológica que continuam a fazer! Há! . (Mãe que gozou menos de 120 dias de licença por maternidade, 32 anos, Economista – Chefe de Departamento)*

As resistências à efectividade da legislação de protecção de maternidade e paternidade são, pois, diversas, e assumem disposições mais ou menos subtis, as quais condicionam a forma como são compreendidas ou a facilidade com que são reveladas, até pelas/os próprias/os titulares dos direitos. Se, em alguns casos, os entraves ao gozo dos direitos precedem a manifestação da intenção deles beneficiar, noutras, a antevisão de potenciais penalizações associadas ao seu gozo leva em especial os homens trabalhadores a nem considerar solicitar a sua aplicação. Com efeito, mesmo não havendo na maioria dos casos de pessoas que não beneficiam integralmente das licenças, entrevistadas no âmbito deste trabalho, um impedimento directo e assumido ao seu gozo, existe do lado de algumas delas uma forte consciência da penalização que as impede de aproveitarem plenamente estes direitos. De resto, o receio de que o gozo da licença redunde em prejuízo na carreira profissional aparece fortemente associado à precariedade do vínculo laboral e à percepção de instabilidade no mercado de trabalho, já que maximizam ânsia de demonstrar dedicação e comprometimento com o trabalho e assim assegurar o lugar.

*Porque na altura estava com contratos de curto prazo e tive receio de sofrer alguma penalização. Tive medo que não me renovassem o contrato devido às faltas. Quis demonstrar que o ser pai não iria mudar em nada no meu desempenho na empresa para tentar garantir o trabalho. (Pai que não gozou licença por paternidade de 5 dias, 35 anos, Engenheiro Electrotécnico)*

Os factores que impelem os homens a não gozar as licenças por paternidade ou para assistência à família são equiparáveis aos que se fazem sentir no caso das mulheres, complementados com uma série de diferenças associadas à sua condição masculina. Para além de terem que contar com as repercussões que tal trará à sua actividade profissional, tendem também a preocupar-se com a reacção do seu grupo de pares, uma vez que, ao contrário da maternidade, a paternidade não acarreta constrangimentos físicos, pela simples diferença biológica entre corpos femininos e masculinos, nem imposições de ordem moral e social, por efeito das normas sociais de divisão sexual de trabalho, que convencionalmente atribuem às mulheres a responsabilização pelos cuidados à família, nem ditames identitários, já que a masculinidade hegemónica acentua a necessidade de investir no campo profissional, ao contrário da feminilidade socialmente enfatizada cuja orientação prioritária é dirigida para o investimento na família (Connell, 1991). Por isso, como se observou a partir das entrevistas, o gozo de períodos mais prolongados de licença por parte dos pais (como seja a licença parental de 15 dias) ainda não é visto como uma inevitabilidade ou necessidade em muitas organizações, assumindo um carácter prescindível. As faltas ao trabalho para assistência às crianças (que podem ser gozadas por ambos os sexos), por seu turno, parecem originar grandes resistências por parte das entidades patronais quando são reivindicadas pelos homens. A situação que a seguir se apresenta é paradigmática:

*Quando às vezes eu quero faltar para prestar assistência à minha filha ou para ir ao médico ou por isto ou por aquilo, põe-se sempre em cima da mesa porque não vai a mãe... acho que é a situação mais concreta que eu tenho, que vejo às vezes um certo barramento. Mas também tenho conseguido porque não dou grandes opções para o não fazer, já porque eu também já falto poucas vezes. (Pai que gozou licença parental de 15 dias, 34 anos, Condutor Manobrador)*

Como avançado noutras análises (por exemplo, Pailhé & Solaz, 2009; Keene & Reynolds, 2005), não são apenas os factores familiares, mas também as características do emprego, que são relevantes para predizer quer a probabilidade de as responsabilidades familiares prejudicarem a performance no trabalho, quer a maior ou menor facilidade em conciliar as duas esferas. A percepção do suporte da entidade empregadora à conciliação trabalho/família, o trabalho em horário reduzido, bem como a autonomia e controlo sobre o horário de trabalho são frequentemente referenciados para justificar a maior facilidade em conciliar os domínios profissional e familiar e para mitigar os efeitos negativos da interpenetração das duas esferas. Nos discursos das pessoas entrevistadas são realçadas as vantagens da flexibilidade do horário de trabalho, minorando ou eliminando os prejuízos numa ou noutra esfera.

*Ao princípio custava-me muito porque sentia muita a falta dele, os primeiros dias estava habituada àquela... àquele ritmo e sentia falta dele. Mas depois começou... Também como tenho um horário muito flexível, e em 10 minutos também estou em casa, por isso também... (...) A flexibilidade de horário, acho que é essencial... porque eu vejo por mim, pelo meu horário ser flexível, acaba por não me sobrecarregar. Fico mais tempo com ele, e acabo por não estar tão distante dele. Essa flexibilidade de horário, acho que é o essencial, o ideal. (Mãe que gozou 120 dias de licença por maternidade, 30 anos, Administrativa)*

Todavia, como reforçam os dados do nosso estudo, mesmo sendo o recurso a determinadas modalidades de tempo e horário de trabalho consignado legalmente, a sua difusão é ainda débil.

De resto, as entrevistas realizadas no âmbito deste trabalho deixa transparecer que são as mulheres que estão mais condicionadas em termos profissionais pelo facto de terem uma criança pequena. A assimetria nas transições profissionais de homens e mulheres após o nascimento de filhos/as permanece, pois, a norma. Não obstante, também devemos ressaltar a atitude de aproximadamente um quarto dos pais, que coloca acento na inversão de prioridades, passando a colocar a criança em primeiro lugar. Na sua maioria, estes pais gozam licenças para além das obrigatórias e referem uma série de ajustes ao nível da actividade profissional no sentido de acomodar as responsabilidades familiares.

*Há uma mudança completa de prioridades. Se calhar, enquanto a prioridade a nível profissional era chegar a casa e se tivesse testes para corrigir testes, ia corrigir testes, se tivesse aulas para preparar ia*

*prepará-las. Agora a prioridade é chegar a casa e de estar algum tempo com o Gonçalo. Brincar com ele, dar-lhe atenção... E depois então trabalhar. (Pai que gozou licença parental de 15 dias, 38 anos, Professor)*

Os ajustamentos dizem respeito ao volume de tempo dispensado à actividade profissional e com ao envolvimento em outras actividades/projectos de trabalho mais exigentes. Estas pessoas referem uma menor disponibilidade para a profissão, procurando não fazer (ou fazer menos) horas extraordinárias, nem trabalhar ao fim-de-semana, nem assumir outras responsabilidades em termos profissionais. Existe, sobretudo da parte dos homens e das mulheres que desenvolvem funções de maior responsabilidade, uma preocupação acrescida em respeitar o horário de saída.

À semelhança do proposto por Pleck (1977), são sobretudo os pais entrevistados que mais referem que a família sai prejudicada em termos de compatibilização dos domínios familiar e profissional. Parece existir, pois, no caso dos homens, uma predominância no envolvimento na esfera do trabalho pago sobre as obrigações resultantes do trabalho não pago, como outros estudos confirmam (Crompton & Lyonette, 2005; Torres *et al.*, 2004; Amâncio & Wall, 2004; Perista, 2002). O discurso de alguns pais entrevistados, sobretudo dos sectores menos escolarizados e com profissões manuais ou pouco qualificadas, é revelador do peso do modelo tradicional do homem enquanto principal provedor de sustento e da mulher enquanto principal cuidadora (ainda que exerça actividade profissional) nas atitudes e práticas dos homens.

## **II. Impacto das práticas de conciliação trabalho/família na actividade profissional**

O facto de as mulheres serem as principais utilizadoras das prerrogativas de licenças e dispensas do trabalho contribui para denegrir e desvalorizar aos olhos das entidades patronais a mão-de-obra feminina, fazendo-a parecer pouco confiável e insegura (Ferreira, 2004). Estas percepções e asserções sobre o tipo de pessoas que mais usufruem das prerrogativas associadas à parentalidade suscitam atitudes adversas à contratação de mulheres, bem expressas nos discursos das pessoas entrevistadas. As penalizações na carreira recaem, pois, sobretudo nas mães trabalhadoras, e incluem, além de obstáculos no acesso ao emprego, tensões nas relações de trabalho, perdas nos meios, organização e conteúdo do trabalho, salários, prémios e promoções, bem assim como na segurança de contratação. De seguida, ilustram-se com alguns excertos algumas formas de penalização associadas à parentalidade que apurámos a partir das entrevistas que conduzimos com mães e pais.

As tensões nas relações de trabalho que pudemos detectar são em geral reproduzidas em diversos momentos associados ao gozo da licença por maternidade, e vêm concretizar as expectativas de algumas mães que durante a licença temiam a atitude dos colegas ou chefias quando retomassem o emprego. Quando têm lugar hostilidades que contagiam o ambiente de trabalho, sobretudo nas relações com a hierarquia, a continuidade das trabalhadoras naquele local de trabalho é frequentemente inviabilizada, pronunciando o fim da relação laboral, como se verificou no caso que trazemos à colação:

*[O regresso ao trabalho] foi assim mais ou menos... bem... já não era a mesma coisa que era antes de eu ter a bebé. Bem ... eles estavam contentes por eu ter tido a bebé, mas já não era a relação que eu tinha com eles antes de eu ter ido de licença. (...) Por ter tirado a licença e por ter tido a bebé, porque se eu não tivesse ficado grávida não tinha tirado licença e continuava a trabalhar as horas que eles queriam. (Mãe que gozou 120 dias de licença por maternidade, 44 anos, Cozinheira)*

O desajustamento em relação à profissão que muitas mães sentem, como resultado da ausência prolongada do local de trabalho, é exacerbado por alterações mais ou menos profundas que nele tiveram lugar, que podem compreender desde inovações tecnológicas mudanças na organização do trabalho, entrada de novos colegas de trabalho, até à mudança de funções ou de posto de trabalho. Esta última mudança, que afectou algumas mulheres entrevistadas, reveste-se de particular importância, já que quase todos os casos indiciam situações de discriminação ou de pressão sobre as trabalhadoras, mesmo quando elas são naturalizadas, consideradas inevitáveis ou mesmo legitimadas pelas pessoas, como é o caso da entrevistada cujo discurso chamamos reproduzimos:

*Ah...foi um bocado complicado, porque nós estávamos com falta de pessoal e depois como tinha direito àquele tempo foi um bocado complicado... tive que fazer outro tipo de trabalho que não o meu de antigamente, tive que fazer outras coisas...mas olha tem que ser assim, não temos outra solução. (...) Oh...olha vou te ser sincera...não tinha sítio fixo para estar, tinha que estar a trocar com colegas, por causa das férias, por causa de não ficarem prejudicadas...não tinha um lugar fixo, ou estava na minha secretária, ou estava na outra...olha, tinha que fazer o que me mandavam. (Mãe que gozou 120 dias de licença por maternidade, 31 anos, Assistente Administrativa)*

Embora segundo a lei a generalidade das ausências e dispensas não determinar perda de quaisquer direitos e ser considerada como prestação efectiva de trabalho, parecem ser frequentes os casos de organizações que excluem os pais e as mães dos prémios de assiduidade e de produtividade, ou mesmo de uma promoção ou aumento salarial. Efetivamente, são alguns os casos que nos são relatados nas entrevistas que vêm consubstanciar estas situações. Num dos casos, narra-se a situação de um homem, operário fabril, que partilhou com a mulher a licença por maternidade, que foi considerada na atribuição do prémio anual de “participação nos resultados da empresa”.

*Não conheço, como eu só conheço o nosso caso... o nosso caso em que ele não foi penalizado... foi penalizado também um pouco, não na avaliação, mas tinha um bónus que a firma dá a que eles chamam a “sorda”, em que a empresa chega ao fim do ano e divide uma percentagem do lucro com os funcionários, o que mais contabilizam é os dias de trabalho, e no ano em que o meu marido gozou a licença a “sorda” dele baixou porque tinha tirado os quatro meses de licença, ou seja esse período não foi contabilizado, a nível de avaliação não foi penalizado só a nível do bónus... (Mãe que partilhou com pai licença por maternidade, Técnica de Biblioteca, 38 anos)*

Por fim, sendo difícil determinar com exactidão a extensão do fenómeno de cessação do vínculo laboral atribuível à gravidez, também devido à dificuldade de comprovar uma relação causal entre a dissolução da relação de trabalho (sobretudo quando se trata de situações de não renovação de contrato a termo) e a maternidade, situações de despedimento ou não renovação do contrato de trabalho de mulheres decorrentes de uma gravidez parecem ocorrer com alguma frequência, como já havia sido avançado em estudo anterior (Ferreira e Lopes, 2004).

Dentre as mães trabalhadoras entrevistadas por nós, encontramos pelo menos quatro casos em que as condições de acomodação da maternidade no local de trabalho acabaram por determinar o termo da relação de trabalho, por iniciativa da entidade patronal ou por iniciativa da própria trabalhadora. A análise destes casos coloca em evidência alguns dos mecanismos e racionalidades que operam nestas situações. Em todos os casos reportados, o término da relação de trabalho é precedido de reacções de hostilidade em vários momentos associados ao gozo de direitos de protecção da maternidade no local de trabalho (licenças, baixas, faltas e dispensas, redução de horário, ...).

Teresa [nome fictício] trabalhava numa empresa há 3 anos, onde era efectiva, e foi despedida após o regresso da licença por maternidade de 120 dias. A licença foi precedida de baixa médica, motivada pelo risco clínico associado às funções desempenhadas. A resignação com entrega pela entidade empregadora da declaração da situação de desemprego, numa lógica de “mais vale um pássaro na mão do que dois a voar”, ilustra também a posição desta mãe. A entrega desta declaração, que constitui condição para a atribuição do subsídio, é usada pela empresa para pressionar a trabalhadora a prescindir dos direitos de que é titular numa situação de despedimento por iniciativa do empregador.

*Depois [da licença] fui trabalhar os tais quatro dias até que me convidaram a sair. Chamaram-me ao escritório e disseram-me que, como andava lá a trabalhar há três anos, que tinha direito a esse tempo e que me passavam a carta de desemprego. E eu, sabendo como eles eram, não hesitei, porque mais valia um pássaro na mão do que nada. E ela então disse que sim mas, ao fim, disse que eu ou optava pelo dinheiro dos três anos ou pelo desemprego, que não me dava as duas coisas. (...) E eu optei pelo desemprego porque (...) achei que a carta do desemprego era mais vantajosa para mim, porque tenho pelo menos direito a um ano para tentar arranjar trabalho. Mas, o problema é que é*

*mesmo muito complicado para uma mãe, nesta altura, arranjar emprego, é o que eu tenho visto. (...) Ele, teoricamente, por aquilo de que eu me apercebi, ele despediu-me porque eu tinha direito a duas horas de amamentação (uma de manhã e outra à tarde). Eu tinha sete horas de trabalho diário, automaticamente o meu horário passava para cinco horas e ele não queria. (...) Ele ainda tentou que eu fosse trabalhar as sete horas diárias mas... [pausa no gravador por interrupção] (...) E eu vi logo ali pela atitude dele e pela maneira como me falou, que não estava muito de acordo em me dar as duas horas de amamentação a que tinha direito. (Mãe que gozou 120 dias de licença por maternidade, 30 anos, Empregada de Balcão)*

### **III. Os custos da maternidade e da paternidade para as organizações e para os indivíduos**

#### **3.1. A penalização salarial associada à maternidade e à paternidade**

As diferenças nos ganhos de mães e não-mães são uma importante determinante da vulnerabilidade económica de mulheres, não só enquanto os/as filhos/as estão ao seu cuidado, mas também já muito depois de saírem de casa, uma vez que os sistemas de subsídios e pensões estão frequentemente ligados à participação no mercado de trabalho e à retribuição (Folbre, 1994). São diversas as teorias que têm vindo a tentar explicar a penalização salarial associada à maternidade: (i) a teoria do capital humano, segundo a qual as mães acumulam menos capital humano comparativamente a outras mulheres; (ii) a teoria do trabalho-esforço, segundo a qual as mulheres mães poderão ter menos energia para o trabalho pago do que as outras mulheres por ocuparem mais do seu tempo fora do trabalho remunerado a executar tarefas domésticas e familiares; (iii) a preferência mais forte das mães por trabalhos que são mais compatíveis com a vida familiar; (iv) a discriminação no local mercado, que prenuncia o tratamento desigual das mulheres devido à sua condição de mães; e, por último, (v) a “heterogeneidade não observada”, que profetiza a possibilidade de não existir nenhum efeito causal da maternidade nos salários, mas antes de algumas das características individuais que diminuem os rendimentos das mães também as levem a ter mais filhos/as.

Estudos recentes têm tentado calcular os efeitos das crianças nas remunerações das mulheres depois de controlada a heterogeneidade (observada e não observada). Waldfogel (1997) calcula uma penalização salarial de 6% para 1 criança e de 13% para 2 ou mais crianças; Lundberg e Rose (2000) calculam uma penalização de 5% associada ao primeiro nascimento; Budig e England (2001) estimam uma penalização salarial de 3% para 1 criança, 9% para 2 crianças e 12% para 3 ou mais crianças; e Anderson *et al.* (2003) calculam uma penalização de 4% associada ao nascimento de cada criança. Porém, estes estudos focalizam-se geralmente no Reino Unido ou nos Estados Unidos, sendo ainda relativamente poucos os estudos que produzem evidência para os países europeus escandinavos e continentais (exemplos incluem, Albrecht *et al.*, 1999 para a Suécia, Mertens *et al.*, 1999 para os Países Baixos, Davies & Pierre, 2005 e Sigle-Rushton, Wendy & Waldfogel, 2007). O único estudo conhecido que mede a penalização salarial associada à maternidade em Portugal é conduzido por Rhys Davies e Gaele Pierre (2005), e associa a presença de uma criança a uma redução de 6% no salário e a presença de 2 ou mais crianças a uma redução de 7%.

Por outro lado, o enfoque da generalidade dos estudos sobre o *family gap* é colocado nas diferenças entre os salários de mulheres-mães e de mulheres não-mães. Sabe-se muito pouco sobre o impacto salarial associado à paternidade. O único exercício que conhecemos foi conduzido nos EUA, por Shelly Lundberg e Elaina Rose (2000), a partir de dados longitudinais. Diversamente ao verificado nas análises sobre os efeitos das crianças nos ganhos das mulheres, as autoras observam que a paternidade tem um efeito positivo nas remunerações dos homens, aumentando-as em 8%.

|                 | MÃES - Toda a amostra (N = 7179)                |                            | PAIS - Toda a amostra (N = 9190)               |                |
|-----------------|---|----------------------------|--|----------------|
|                 | OLS <sup>a</sup>                                | Fixed Effects <sup>b</sup> | OLS  | Fixed Effects  |
| 1 criança       | 0,071*** [4,86]                                 | -0,018[-1,24]              | 0,107*** [9,66]                                | 0,016 [1,48]   |
| 2 crianças      | 0,068*** [4,30]                                 | -0,026[-1,27]              | 0,098*** [8,08]                                | -0,009 [-0,62] |
| 3 e + crianças  | -0,172 [-0,80]                                  | -0,019 [-0,60]             | 0,041*** [2,59]                                | 0,065 [0,26]   |
| R2              | 0,608   | 0,05                       | 0,471  | 0,094          |
|                 | Mães jovens (mães antes dos 25 anos) (N = 4571) |                            | Pais jovens (pais antes dos 25 anos) (N= 4920) |                |
|                 | OLS   | Fixed Effects              | OLS  | Fixed Effects  |
| 1 criança       | 0,036* [1,94]                                   | -0,099** [-2,14]           | 0,069*** [4,05]                                | -0,010 [-0,31] |
| 2 crianças      | 0,053*** [2,82]                                 | -0,116** [-2,39]           | 0,059*** [4,04]                                | -0,013 [-0,38] |
| 3 e + crianças  | -0,027 [-1,04]                                  | -0,148*0 [-2,51]*          | 0,029 [1,44]                                   | -0,022 [-0,51] |
| R2 <sup>c</sup> | 0,537   | 0,044                      | 0,359  | 0,071          |
|                 | Outras mães (mães depois dos 24 anos) (N=4391)  |                            | Outros pais (pais depois dos 24 anos) (N=7045) |                |
|                 | OLS   | Fixed Effects              | OLS  | Fixed Effects  |
| 1 criança       | 0,09*** [4,91]                                  | -0,005 [-0,29]             | 0,119*** [9,49]                                | 0,021* [1,72]  |
| 2 crianças      | 0,101*** [4,68]                                 | 0,003 [0,12]               | 0,127*** [8,52]                                | -0,013 [-0,64] |
| 3 e + crianças  | 0,012 [0,34]                                    | 0,005 [0,08]               | 0,048** [2,41]                                 | 0,034 [0,97]   |
| R2              | 0,618   | 0,05                       | 0,503  | 0,05           |

**Quadro 1 – Resultados dos coeficientes relativos ao número de filhos/as em equações de salários<sup>iii</sup>**

À semelhança do estudo conduzido por Davies e Pierre (2005), foi também a partir do Painel Europeu de Agregados Domésticos Privados (PEADP) que forjámos a identificação da penalização salarial associada não só à maternidade, mas também à paternidade. Os resultados da nossa análise (vide quadro 1) realçam que é no segmento das mulheres que foram mães mais jovens (antes dos 25 anos) que se identificam efeitos negativos significativos sobre os salários, e que o diferencial salarial cresce com o número de filhos/as – trabalhadoras que foram mães antes dos 25 anos e têm 1, 2 ou 3 ou mais filhos/as, são penalizadas, respectivamente, em 10%, 12% e 15% do salário. O preço a pagar pelas mulheres jovens que decidem manter a actividade profissional depois de serem mães é, pois, tanto maior quanto o número de crianças que perfilham. O mesmo tipo de penalização não é verificado em relação aos pais. É, pois, também sobre as mulheres que recaem os maiores custos salariais decorrentes da parentalidade. Apesar da convicção de que em Portugal as mulheres não abandonam o mercado de trabalho devido à maternidade (para além do período de licença de maternidade), pelo efeito positivo da maternidade nas taxas de emprego das mulheres portuguesas, outros factores podem comprometer a acumulação de capital humano e as suas remunerações futuras, como sejam um menor acesso ou disponibilidade para acções de formação e para a aceitação de cargos e tarefas que possam comprometer a disponibilidade para as tarefas de cuidado familiar; ou a discriminação pelos empregadores relativamente às mulheres com responsabilidades familiares.

### 3.2. Os custos financeiros da maternidade e da paternidade para as entidades empregadoras

A compreensão dos custos da maternidade e da paternidade para mães e pais que trabalham não dispensa a análise dos custos financeiros que aquelas funções sociais representam para as entidades empregadoras. As

ausências associadas à maternidade são frequentemente apontadas como precisamente um dos factores que mais encarecem a mão-de-obra feminina, mesmo quando se considera que os seus custos são inteiramente cobertos pelo sistema público de segurança social. Em Portugal, apesar de o Estado considerar que existe uma política de custos zero para as entidades empregadoras no sistema de protecção à maternidade e de paternidade, uma análise cuidada da legislação e a análise dos custos da aplicação da legislação nas empresas não confirma esta disposição.

|  | Mulheres     |                 | Homens    |                 |
|--|--------------|-----------------|-----------|-----------------|
|  | N.º Horas    | % (Total H e M) | N.º Horas | % (Total H e M) |
| Licença por maternidade                                | 3.714        | 49,5            | -         | -               |
| Licença por paternidade                                | -            | -               | 90        | 1,2             |
| Licença parental                                       | -            | -               | 82        | 1,1             |
| Licença por aborto                                     | 19           | 0,3             | -         | -               |
| Baixa por gravidez de risco/riscos específicos         | 1.631        | 21,7            | -         | -               |
| Faltas para assistência a menores/consultas pré-natais | 285          | 3,8             | 49        | 0,7             |
| Aleitação/amamentação                                  | 1.633        | 21,8            | 0         | 0,0             |
| Total  | 7.282        | 97,1            | 221       | 2,9             |
| <b>Total (M + H)</b>                                   | <b>7.503</b> |                 |           |                 |

**Quadro 2 - Ausências por maternidade e paternidade entre 2000 e 2008 (valores médios) em entidade empregadora**

O estudo de caso conduzido em empresa de média dimensão reforça a ideia das fortes implicações que a acomodação da parentalidade, particularmente da maternidade tem na gestão e organização do trabalho nas organizações, e os significativos custos materiais para as empresas que lhe estão associados. A análise dos dados relativos ao absentismo da empresa analisada revela que as ausências femininas têm um peso de 97% no total das ausências associadas à parentalidade (vide quadro 2).

|                     |  | Horas  |
|---------------------|--|--------|
| Custos com formação | Tutoria e tempo dispendido c/ as pessoas contratadas para substituir trabalhadoras | 120    |
|                     | Tempo dispendido com colegas que substituem trabalhadoras                          | 8      |
|                     | Trabalhadores/as que mudam de posto/ horário de trabalho                           | 8      |
|                     | Formação profissional a pessoa contratada para substituir trabalhadoras            | 18 (*) |

  

| Perdas de Produtividade                         |         |         |         |
|---|---------|---------|---------|
|   | 1.º Mês | 2.º Mês | 3.º Mês |
| Substituição trabalhadora por pessoa contratada | 20%     | 10%     | 3%      |

|  | 1º Dia | 2º Dia | 3º Dia | 4º Dia | 5º Dia |
|--|--------|--------|--------|--------|--------|
| Distribuição do trabalho por colegas   | 20%    | 7,5%   | 5%     | 5%     | 3%     |
| Mudanças de horário/ posto de trabalho | 20%    | 7,5%   | 5%     | 5%     | 3%     |

(\*) 19,01€, custo hora

### **Quadro 3 – Custos não salariais associados a ausências por licença de maternidade e/ou baixa por riscos específicos, suportados por entidade empregadora<sup>iv</sup>**

Os custos financeiros da parentalidade para as organizações decorrem de encargos com formação (tutoria e formação convencional) e de perdas de produtividade, em caso de substituição de pessoas em licença ou de baixa, e/ou de mudança de posto/horário de trabalho em consequência da gravidez/amamentação. Vimos, por exemplo que, numa situação em que uma mulher se encontra de baixa ou de licença por maternidade e é substituída por pessoa contratada para o efeito, existe um decréscimo de produtividade estimado em 20%, 10% e 3%, respectivamente, no primeiro, segundo e terceiro mês de ausência da trabalhadora (vide quadro 3). Nestas situações (as mais frequentes na empresa analisada), o tempo despendido na tutoria e acompanhamento da pessoa recém-chegada à empresa, no sentido de a enquadrar na respectiva função, ascende a 100 horas, o correspondente a 12 dias e meio de trabalho. Para além do tempo despendido no acolhimento e integração da/o substituto/a, a empresa também terá de assegurar formação profissional proporcional à duração do seu contrato (raramente inferior a 6 meses). Acrescem a estes custos, os relativos às perdas de produtividade decorrentes do processo de integração no posto de trabalho e familiarização com as respectivas funções, do/a novo/a trabalhador/a. As perdas, em decrescendo ao longo dos meses, são superadas apenas no quarto mês de trabalho, já decorrido metade do período pelo qual a pessoa é usualmente contratada. A estes custos com formação e perdas de produtividade acrescentam os encargos sociais e subsídios pagos quer à trabalhadora em licença quer à pessoa que a/o substitui. No caso dos homens em licença, os custos são muito menos significativos, implicando uma perda de produtividade estimada em 7%, mas apenas na primeira semana de ausência. No caso da empresa estudada, o benefício das licenças pelos pais conduz em geral à distribuição do trabalho por colegas de trabalho com funções semelhantes.

### **Conclusão**

Mais uma vez se mostrou o quão é importante que os homens comecem a partilhar efectivamente as responsabilidades domésticas para que a desvantagem em que as mulheres operam no mercado de trabalho possa ser minorada. Embora saibamos que existirá sempre um período de licença de parto que não pode ser partilhado e tem que ser forçosamente gozado pela mulher, esta ausência será completamente relativizada a partir do momento em que mais homens gozem as licenças a que têm e/ou hão-de vir a ter direito, e recorram às dispensas de serviço para acudir à prestação de cuidados aos membros da sua família deles necessitados. Por outro lado, e considerando que são as mulheres que mais se ausentam do trabalho para responder a necessidades familiares, entendemos que para que as medidas de protecção da maternidade e da paternidade possam sustentar práticas de conciliação trabalho/família mais eficazes, nomeadamente na promoção da igualdade entre mulheres e homens, a sua definição terá que passar por uma estratégia de socialização dos custos da maternidade e da paternidade nos locais de trabalho. A socialização daqueles custos fomentaria o sentido de legitimidade para reivindicar o exercício das prerrogativas associadas à conciliação trabalho/família, e para desafiar a cultura dos locais de trabalho e os papéis sexuais tradicionais relativos à parentalidade e ao cuidado.

## Referências Bibliográficas

- Albrecht, James *et al.* (1999). Career Interruptions and Subsequent Earnings: A Reexamination Using Swedish Data, *The Journal of Human Resources*, 34 (2), 294-311.
- Amâncio, Lígia, & Wall, Karen (2004). Famílias e papéis de género: Alguns dados recentes do Family and Gender Survey (ISSP)”, VIII Congresso Luso-Afro-Brasileiro de ciências sociais, Coimbra, Portugal.
- Anderson, Deborah, Binder, Melissa, & Krause, Kate (2003). The motherhood wage penalty revisited: experience, heterogeneity, work effort, and work-schedule flexibility, *Industrial and Labor Relations Review*, 56(2), January, 273-294.
- Budig, Michelle, & England, Paula (2001). The wage penalty for motherhood, *American Sociological Review*, 66(2), 204-225.
- Connell, Robert (1991), [1987]. *Gender and Power – Society, the Person and Sexual Politics*. Cambridge, Polity Press.
- Crompton, Rosemary, & Lyonette, Clare (2006), “Work-Life ‘Balance’ in Europe”, *Acta Sociologica*, 49 (4), 379-393.
- Davies, Rhys; Pierre, Gaele (2005). The family gap in pay in Europe: a cross-country study, *Labour Economics*, 12(4), August, 469-486.
- Ferreira, Virgínia (2004). *Relações Sociais de Sexo e Segregação do Emprego: Uma Análise da Feminização dos Escritórios em Portugal*, Dissertação de Doutoramento em Sociologia. Coimbra: FEUC.
- Ferreira, Virgínia e Mónica Lopes (2004) *A Maternidade e a Paternidade no Local de Trabalho: Direitos, Práticas e Representações*, Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- Folbre, Nancy (1994). Children as Public Goods, *American Economic Review*, American Economic Association, 84(2), 86-90.
- Keene, Jennifer; Reynolds, John (2005). The Job Costs of Family Demands: Gender Differences in Negative Family-to-Work Spillover, *Journal of Family Issues*, 26 (3), 275-299
- Lundberg, Shelly, & Rose, Elaina (2000), Parenthood and the earnings of married men and women, *Labour Economics*, 7, 689– 710.
- Pailhé, Ariane; Solaz, Anne (2009). *Entre famille et travail: Des arrangements de couples aux pratiques des employeurs*. Paris: La Découverte.
- Perista, Heloísa (coord.) (1999). *Os Usos do Tempo e o Valor do Trabalho – Uma questão de género*. Lisboa, Ministério do Trabalho e da Solidariedade, Colecção Estudos, 15.
- Pleck, Joseph (1977). The work-family role system, *Social Problems*, 24, 417-427.
- Sigle-Rushton, Wendy, & Waldfogel, Jane (2004). Motherhood and Women’s Earnings in Anglo-American, Continental European and Nordic Countries, Paper presented at the meetings of European Society for Population Economics, Bergen, Norway.
- Sigle-Rushton, Wendy; Waldfogel, Jane (2007). Motherhood and Women’s Earnings in Anglo-American, Continental European, and Nordic Countries, *Feminist Economics*, 13(2), 55-91.
- Torres, Anália *et al.* (2004). *Homens e Mulheres entre Família e Trabalho*. Lisboa: CITE.
- Waldfogel, Jane (1997). The effect of children on women’s wages, *American Sociological Review*, 62, 209–217.
- Wall, Karin (2000). Famílias e Modos de Guarda”, *IVº Congresso de Sociologia da Associação Portuguesa de Sociologia*, Coimbra, edição CD-ROM.

---

<sup>i</sup> Parte dos recursos necessários para a realização deste trabalho foram disponibilizados pelo Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra, através do projecto “Os custos da maternidade e paternidade na perspectiva dos indivíduos, das organizações e do Estado”, coordenado pela Prof. Doutora Virgínia Ferreira.

<sup>ii</sup> O regime de protecção que vigorava aquando do trabalho de campo era o estabelecido pelas Leis 99/2003, de 27 de Agosto e 35/2004, de 29 de Julho, e DL 77/2005, de 13 de Abril.

<sup>iii</sup> <sup>a</sup> A partir do modelo *OLS* (Ordinary Least Squares) controlamos as variáveis de capital humano (idade, nível de instrução, antiguidade na organização, períodos de desemprego), sector de actividade, tipo de organização (pública ou privada) existência de creche no local de trabalho e tempo dedicado a tarefas de cuidado (horas semanais despendidas com tarefas domésticas e de cuidado a crianças e idosos).

<sup>b</sup> O modelo de Fixed Effects tem em conta a natureza longitudinal da amostra (considera a influência dos efeitos individuais que se detectam quando se tem em conta que há observações de anos diferentes e que pertencem ao mesmo indivíduo). Isto é, além das variáveis controladas a partir do modelo *OLS*, controla também a heterogeneidade não observada.

<sup>c</sup> R<sup>2</sup> (R Square) - Variância da variável dependente explicada pelo modelo.

\* (significativo a 10%), \*\* (significativo a 5%) \*\*\* (significativo a 1%).

Os números entre parêntesis rectos são os desvios padrão.

<sup>iv</sup> Com base em registos de produção, de stock, de assiduidade, de custos com pessoal (formação profissional e outros), e outros documentos da empresa estudada, elaborou-se uma estimativa dos custos não salariais associados à maternidade e à paternidade no local de trabalho. Os cálculos basearam-se, essencialmente, nas estimativas feitas por pessoas da própria empresa, a partir da informação recolhida por responsáveis das diversas áreas e secções da organização. Tratando-se de custos de difícil quantificação, e devido à falta de informação que permitisse fazer uma estimativa fiável de todas as perdas associadas à parentalidade na empresa estudada, apresentamos apenas alguns indicadores para os quais foi possível estimar valores.