

Repercussões das licenças por maternidade e por paternidade no local de trabalho: Entre o consentimento e a reprovação.

Virgínia Ferreira e Mónica Lopes

Introdução

O envelhecimento da população europeia, em grande parte devido à forte quebra da natalidade, suscita preocupações políticas quanto aos factores que podem contribuir para uma inversão desta tendência. Neste quadro, o modo como o mundo do trabalho acolhe, especialmente a maternidade, surge como uma questão central, na medida em que se constata que cada vez menos mulheres interrompem a sua actividade profissional quando se tornam mães. Os pais e as mães que trabalham fora de casa são os/as primeiros/as a sofrer as limitações que o trabalho imprime na vida familiar, pelo que, questões como a organização e o contexto social do local de trabalho, as licenças e os modos de guarda das crianças, ocupam um lugar importante nos debates não só sobre o equilíbrio da vida profissional com a vida familiar, mas também sobre a divisão sexual do trabalho.

Desenvolvimentos recentes mostram que cada vez mais os homens procuram acomodar a paternidade à sua actividade profissional. Se analisarmos a evolução dos dados do regime geral da Segurança Social, constatamos que são cada vez mais os pais que beneficiam das licenças associadas à paternidade consagradas na lei. A atribuição dos subsídios por paternidade e por licença parental tem tido aumentos assinaláveis. Especificamente em relação ao subsídio de pai (relativo aos cinco dias úteis gozados a seguir ao nascimento da criança), verificamos que tem vindo a aumentar, especialmente desde 2000, passando de 896 a 31.411 beneficiários em 2003. Outro grande acréscimo reporta ao subsídio por licença parental, que passou de 146 beneficiários em 2000, para 27.427 em 2003. O aumento do número de homens a gozar esta licença está relacionado com a alteração da lei de protecção da maternidade e paternidade, que em 2000 estabeleceu que os primeiros 15 dias de licença parental fossem subsidiados, quando gozados pelo pai.

Não obstante o aumento significativo de pais que gozam licenças subsidiadas pela segurança social para acompanhar os/as filhos/as, quando comparamos os valores relativos aos subsídios das licenças por paternidade e por maternidade, verificamos que, embora a diferença se tenha vindo a esbater, em 2003 apenas cerca de metade dos pais requereu o subsídio por paternidade (40.670 face a 80.217 mães). Os padrões das licenças, com as mulheres a tirarem mais e maiores licenças que os homens, reflectem os papéis sociais atribuídos aos homens e às mulheres e a divisão sexual do trabalho dentro do próprio casal (Fried, 1998). Por outro lado, dada a precariedade da relação de emprego que se vive actualmente, é possível conceber que muitas mulheres se vejam forçadas a não gozar a licença por maternidade na totalidade. Esta hipótese poderá ser reforçada pelos dados do regime geral de Segurança Social referentes ao número médio de dias processados por beneficiário em 2000 e 2001, já que nestes anos ele é inferior à duração da licença por maternidade.

Vários estudos têm demonstrado que, para além dos factores individuais, o contexto social e cultural do local de trabalho também afecta as decisões das/os trabalhadoras/es relativamente ao uso das políticas de conciliação trabalho/família, encorajando-os ou desencorajando-os (veja-se, por exemplo, Fried, 1998 e Blair-Loy e Wharton, 2002). Apesar de se tornar legítimo o desenvolvimento de medidas de suporte familiar, como seja a legislação de protecção da maternidade e da paternidade, estas políticas não têm ainda o suporte de outras estruturas ao nível organizacional. Existem normas organizacionais enraizadas, como a "cultura das horas extraordinárias" e a "dedicação ao trabalho" (Blair-Loy e Wharton, 2002), que fazem com que não seja ainda evidente que os/as "bons/boas empregados/as" utilizem essas prerrogativas.

O objectivo desta comunicação é analisar as repercussões das licenças de maternidade e de paternidade no local de trabalho. O trabalho inscreve-se num projecto de investigação mais amplo - *A maternidade e a paternidade no local de trabalho: impacte da legislação de protecção da*

*maternidade e paternidade nas práticas da gestão de recursos humanos*¹ - que visa aprofundar o conhecimento quer das representações quer das práticas de todos os actores envolvidos na aplicação da legislação de protecção da maternidade e paternidade. Os resultados que aqui serão apresentados e discutidos foram recolhidos no âmbito de uma pesquisa realizada a nível nacional, baseada em entrevistas e inquéritos administrados a 478 mães e pais economicamente activos/os, que vivem em união de facto, legalmente constituída ou não e que têm filhos/as menores de três anos.

A apresentação a que aqui se procede é necessariamente sumária e parcelar, dados os constrangimentos formais inerentes à apresentação das comunicações no congresso, que reduzem a possibilidade de aprofundamento dos dados já disponíveis.

Começaremos por fazer um mapeamento das licenças utilizadas por mães e pais após o nascimento do/a filho/a. Analisaremos de seguida a forma como a intenção de gozar as licenças é recebida no local de trabalho, a gestão do trabalho na ausência das/os trabalhadoras/es em licença, as expectativas e receios das pessoas em licença relativamente ao regresso ao trabalho e, por fim, a forma como são recebidas no local de trabalho aquando do regresso da licença.

1. Licenças gozadas

Relativamente ao gozo de licenças associadas à maternidade e paternidade, podemos começar por sublinhar que, em geral, as mães e os pais contactados não gozam outras licenças para além das licenças por maternidade e paternidade. Apesar da lei contemplar outras possibilidades em termos de licenças (licença parental e licença especial), geralmente elas não são aproveitadas. De facto, alguns estudos têm demonstrado que, apesar da existência de medidas de apoio à articulação da vida familiar e profissional que permitem dedicar mais tempo à família, muitas delas raramente são requeridas (veja-se, por exemplo, Hochschild, 1997). Para esta situação também contribui a iliteracia legal que afecta os trabalhadores, homens e mulheres, que os impede de reivindicarem o exercício dos direitos consignados legalmente. A nossa pesquisa demonstra que muitos dos direitos associados à maternidade e paternidade são largamente desconhecidos pelas pessoas. Quando questionadas sobre os direitos e as licenças que a lei lhes confere enquanto mães e pais, são relativamente poucas as pessoas que se referem espontaneamente à existência daquelas licenças.

A análise dos resultados no que concerne especificamente o gozo das licenças por maternidade e paternidade permite-nos concluir que a maioria das mães e dos pais contactadas/os goza estas licenças na totalidade, embora no caso dos pais ela seja menos expressiva. Como já foi referido, este desfazamento entre pais e mães encontra suporte na ideologia dominante no que respeita à "família", segundo a qual o pai é o principal "ganha-pão" e a mãe é a principal prestadora de cuidados às crianças (Mcglynn, 2001). Ainda dentro desta lógica de divisão sexual do trabalho, os homens tendem a rejeitar a visão da redução do seu envolvimento profissional em favor das obrigações resultantes do trabalho não pago. (Torres, Anália *et al*, 2000)

Por outro lado, algumas autoras têm defendido que, para além dos factores individuais, o gozo efectivo das políticas de suporte familiar também é influenciado pelo contexto social de trabalho (veja-se Blair-Loy e Wharton, 2002). De facto, o cruzamento de algumas variáveis no que respeita ao gozo destas licenças permite-nos despistar algumas variações. Fazendo uma análise por sector de actividade, verificamos que são os trabalhadores e as trabalhadoras inseridas no sector não lucrativo que menos gozam a licença por paternidade/maternidade. A este nível é interessante verificar que, seja para mães, seja para pais, as diferenças entre o sector privado lucrativo e o sector público são muito pouco significativas. Outra variação interessante respeita ao rendimento individual das pessoas contactadas. O cruzamento desta variável permite-nos constatar que são as pessoas (mulheres e homens) que se situam nos extremos dos escalões de rendimento (por um lado, as de rendimentos mais elevados e por outro as de rendimentos mais baixo) que menos gozam a licença na totalidade. Relativamente ao vínculo laboral verificamos que são as pessoas com vínculo laboral precário (contrato a prazo), no caso das mães, ou sem vínculo laboral (sem contrato), no caso dos pais, que menos usufruem das licenças (ou de todo o período de licença).

¹ Trata-se de um projecto do Centro de Estudos Sociais da Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, coordenado por Virgínia Ferreira e financiado pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Apesar de, como já referimos, a generalidade das pessoas não gozar outras licenças para além das licenças pelo nascimento da criança (por maternidade e por paternidade), podemos verificar que, no caso dos pais, o gozo de "outra licença" tem ainda alguma expressão (cerca de 15% dos inquiridos), particularmente a licença parental de 15 dias (em cerca de 90% dos casos). Esta situação estará relacionada com a possibilidade que a lei dá ao pai, em particular, de gozar 15 dias de licença parental sem perda de retribuição, o que constituirá um incentivo ao exercício deste direito. Para além da licença parental, e ainda que com valores muito residuais, alguns pais referem ter partilhado a licença por maternidade ou gozado a licença especial. Mas quem são estes pais? A análise dos inquéritos realizados mostra que são os pais com níveis de ensino médio ou superior, profissionais de nível intermédio e inseridos no sector público (especificamente na administração pública) que mais gozam licenças superiores a 5 dias.

2. Reacções das chefias e colegas de trabalho

Neste ponto procuraremos examinar a forma como a intenção de gozar a licença por maternidade e de licenças superiores a 5 dias (no caso dos pais) é recebida no local de trabalho. Convém desde já ressaltar que a licença por maternidade é, por norma, de duração muito superior a "outra licença" gozada pelos pais contactados, em regra não superior a 15 dias, duração a que corresponde a licença parental remunerada/subsidiada. Este desfasamento em termos de duração deverá ser considerado quando comparamos a situação das mães e dos pais.

A intenção das mães de gozarem a licença por maternidade e dos pais de gozarem licença superior a 5 dias é, na maioria dos casos, tolerada pelas chefias. Não obstante, em alguns casos, especialmente de pais, essa intenção é recebida com admiração ou mesmo descontentamento.

De facto, o discurso das mães no que se refere a esta questão aponta, em geral, para uma atitude de passividade e resignação das chefias para quem o gozo da licença já é esperado e considerado inevitável.

O meu chefe reagiu bastante bem, pelo menos aparentou isso, já que para ele estes casos não são novidade porque mais de metade dos trabalhadores do X são mulheres e por isso estes casos sucedem-se e ele já está habituado a lidar com eles. (Mãe que gozou 120 dias de licença por maternidade, 31 anos, Operadora de Hipermercado)

Eles já tão habituados a isso. Não têm reacção. (...) Toda a gente goza os cento e vinte dias. (Mãe que gozou 120 dias de licença por maternidade, 29 anos, Responsável de Loja)

Apesar de, geralmente, a atitude das chefias relativamente à gravidez e à licença da mãe enquadrar uma postura de consentimento, foram detectados alguns casos de manifesta resistência relativamente ao gozo da licença por maternidade e mesmo de despedimento/não renovação de contrato de trabalho decorrentes da gravidez. É o caso de Sílvia, 28 anos Cabeleireira. O chefe não aceitou bem o gozo da licença por maternidade e o seu contrato acabou por não ser renovado: *quando estava a gozar a licença de parto deveriam ter renovado o contrato e não o fizeram por ter a criança.* Tânia, 28 anos, Empregada de balcão, foi despedida assim que se soube da gravidez: *Fiquei grávida, era uma gravidez de risco e o patrão despediu-me!* Também a gravidez de Lara - 37 anos, Empregada de escritório (assistente de vendas) - foi recebida com insatisfação, e mesmo hostilidade por parte do chefe:

Foi um pouco complicado porque já tinha também um bebé, eles têm uma diferença de 20 meses e como tal passar por uma segunda gravidez e ainda por cima com uma diferença tão pequena, dizendo que estava grávida, foi complicado eles aceitarem a situação. (...) Inclusive logo na altura ele dizia que não podia ser e porque é que aconteceu o facto de eu dizer que estava grávida, porque é que eu não abortava, foi uma reacção muito má. E eu passei muito mal durante toda a gravidez por isso, por estar sempre a ser contestada pelo facto de ter um novo filho.

No caso dos pais a reacção normal, de apoio ou de indiferença também aparece associada à existência de outros casos de gozo da licença na empresa/instituição, ou simplesmente ao conhecimento da lei por parte da chefia.

Ele reagiu bem, no meu emprego penso que não existe esse tipo de preconceitos, pelo menos que eu tenha conhecimento. Conheço lá mais casos de homens que tiraram mais do que 5 dias. Penso que isto é uma questão de hábito, ao início pode criar espanto, ou até, algum tipo de retaliações, mas depois já ninguém comenta. (Pai que gozou licença parental, 22 anos, Caixa de Hipermercado)

Não reagiu, aceitou. (Pai que gozou licença parental, 27 anos, Agente PSP)

Se, no caso dos pais, o conhecimento da existência das licenças e do seu enquadramento legal favorece uma atitude receptiva por parte das chefias, o desconhecimento dessas possibilidades e a partilha das ideias produzidas socialmente em termos de distinções entre feminino e masculino (Albrecht e Peterson, 1999), conduz à estranheza e em alguns casos ao descontentamento ou reprovação relativamente ao gozo dessas licenças pelos homens, como podemos constatar através dos discursos destes entrevistados.

Não reagiu mal...mas...não, não reagiu mal. Ficou admirado porque pensava que era só as mulheres que podiam ter direito a esses dias, mas não reagiu mal. (Pai partilhou licença por maternidade, 26 anos, Engenheiro Civil)

Não existia. (risos) Não existia. E puseram-me dificuldades de toda a maneira até quase chegar ao prazo dessa licença. Disseram-me sempre que não tinha direito a ela. (Pai que gozou licença parental, 44 anos, Professor)

De facto, algumas chefias ainda encaram com admiração o facto de os pais gozarem licenças para cuidar das crianças, já que se espera que sejam as mães a gozá-las. Esta situação vem reforçar algumas das ideias avançadas noutros estudos sobre a existência de ideias feitas quanto ao tipo de pessoa que deve gozar os direitos instituídos e quanto ao tipo de comportamentos que devem ser valorizados (veja-se, por exemplo, Sundin, 2000 e Hochschild, 1997). Para os empregadores, as licenças são dirigidas às mulheres e são estas que devem gozá-las e é por isso que os seus salários são inferiores aos dos homens. Este tipo de juízos acaba por pesar negativamente na avaliação de desempenho dos homens que gozaram as suas licenças, porque, apesar da retórica pró-simétrica, as organizações adoptam, tácita ou explicitamente, como primeiro critério de avaliação a disponibilidade para trabalhar o máximo de horas possível (Ferreira, 2004).

Um dos nossos entrevistados que gozou a licença parental sente que, apesar da hierarquia não expressar abertamente resistência, o gozo deste tipo de licença é "mal visto" e acaba por prejudicar o trabalhador em situações de avaliação e atribuição de prémios.

Não, não, o meu chefe directo não entrou nesse tipo de conversa porque eles não dizem, mas quando é situações de avaliação e atribuição de prémios anuais que a empresa faz, lá está... conta... esses dias vão contar para a situação de absentismo por parte do trabalhador, em que nos dizem que: "você gozou... você teve licença... você tirou dias de... por exemplo assistência à família...", tudo isso conta para efeitos de absentismo... é contabilizado, ou seja automaticamente o patronato vai contra os direitos que foram criados aos pais em situação como é esta da licença dos 15 dias ao gozar os 120 da mãe... Não vêm com bons olhos... olham os 15 dias como se que o pai fosse de férias e não como se fosse para acompanhar o filho na situação em que... (silêncio) (Pai que gozou licença parental, 32 anos, Carteiro)

O cruzamento de algumas variáveis permite uma análise mais pormenorizada da reacção das chefias ao gozo das licenças. No caso das mães, as reacções mais hostis provêm tendencialmente de chefias do sector privado (lucrativo e não lucrativo). Esta tendência, especificamente em relação ao sector não lucrativo (terceiro sector), vêm corroborar algumas ideias avançadas noutros estudos (veja-se, por exemplo, Gonyea, 1999), que sugerem a existência de uma relação dúbia entre a forma como as organizações do terceiro sector olham a sociedade e a lógica que rege as relações laborais que estabelecem. Embora este seja um sector propenso a expectativas sociais e a princípios éticos de

justiça mais fortes do que os demais sectores, tal não implica a existência de uma maior preocupação com as necessidades familiares dos/das seus/suas colaboradoras. É que este é um sector onde a larga percentagem de trabalhadores/as são mulheres, o que se traduz em maiores dificuldades em suportar os custos da maternidade, e onde existe um maior voluntarismo e uma maior aquiescência das próprias trabalhadoras.

Já no caso dos pais, e embora não possamos medir a reacção da chefias do sector não lucrativo, uma vez que nenhum dos pais inseridos neste sector afirma ter gozado mais do que os 5 dias de licença por paternidade, as reacções mais adversas provêm de chefias do sector público, embora, como vimos, sejam os trabalhadores deste sector aqueles que mais gozam estas licenças. Em ambos os casos (de pais e de mães), as atitudes menos receptivas provêm de chefias com idades compreendidas entre os 40 e os 49 anos e que trabalham há entre 1 e 4 anos na organização. Enquanto a categoria sexual das chefias e o ser pai ou mãe parecem ser pouco determinantes no caso das mães, no caso dos pais estas variáveis sugerem a existência de diferenças significativas. São as chefias do sexo feminino e com filhos pequenos as mais receptivas à intenção dos pais gozarem uma licença superior a 5 dias.

A reacção dos/as colegas relativamente à intenção do/a trabalhador/a de gozar a licença também é tendencialmente receptiva, ainda que em alguns casos tenha suscitado preocupação relativamente aos seus efeitos na distribuição do trabalho, especialmente no caso das mães, e gozo/brincadeira e admiração, apenas no caso dos pais. A reacção de preocupação não é alheia à solução adoptada pelas entidades patronais para resolver o problema da ausência do/a trabalhador/a. É que, em muitos casos, como analisaremos mais à frente, a administração da empresa/instituição resolve que a pessoa ausente não será substituída, tendo os restantes elementos do departamento ou secção que distribuir entre si as tarefas deixadas a descoberto pela ausência da colega. Então, quem fica por vezes insurge-se contra o excesso de trabalho e, em vez de se revoltar contra a administração por não contratar um substituto, critica as colegas obrigadas a ausentarem-se (Ferreira, 2004). Ainda que suscite alguma preocupação relativamente aos efeitos da ausência na distribuição do trabalho, no caso das mães, a intenção de gozar a licença por maternidade é geralmente recebida com naturalidade, já que o gozo desses dias por parte da mãe é um comportamento esperado e de certa forma legitimado socialmente, como se pode concluir através do excerto que se segue:

Também não, sabe que no caso das mães, estranho é quando as mães não gozam a licença... (Mãe que gozou 120 dias de licença por maternidade, 32 anos Professora)

No caso dos pais, as reacções também são tendencialmente positivas, no entanto, e sem paralelo no caso das mães, elas são frequentemente acompanhadas de admiração e estranheza, e nalguns casos de piadas e brincadeiras (principalmente nos casos de pais que partilharam licença por maternidade), decorrentes dos papéis que se atribuem a mulheres e homens e do desconhecimento da lei. Atente-se nos relatos de dois entrevistados que gozaram "outra licença":

Foi, quer dizer, eu trabalho mais com mulheres.... acho que acharam bem, porque lá está, também fazem parte daquele número de pessoas que não sabe muito da lei, e os maridos também não tiraram essa licença. (...) Sim, assim espanto também....."olha, pronto foi bem pensado", mas não foi uma atitude de grande espanto. (Pai que gozou licença parental, 30 anos, Técnico Superior de Cultura)

Gozaram, mas não houve ninguém que dissesse o contrário. Toda a gente disse que sim. (...) Apoiavam. Mesmo brincando, sim. (Pai que partilhou licença por maternidade, 34 anos, Electrotécnico)

Também é interessante verificar que o gozo dessa licença pelo pai contribui para que outros pais que anteriormente desconheciam a existência dessas possibilidades, passem a gozá-las.

Os meus colegas também aceitaram e acharam a ideia excelente, até porque alguns desconheciam esta lei e, neste momento, estão nessa situação, a gozar a licença paternal. (Pai que gozou licença parental, 30 anos, Bancário)

3. Gestão do trabalho e contactos com o emprego

Quando os/as trabalhadores/as estão de licença, a organização tem que pensar na maneira de lidar com esta perda temporária do/a trabalhador/a de forma a minimizar as perdas na produtividade (Fried, 1998). Relativamente à gestão do trabalho na ausência dos/as trabalhadoras em licença por maternidade ou em outras licenças para além da licença por paternidade de 5 dias (no caso dos pais), a nossa pesquisa permite-nos verificar que, no primeiro caso, a contratação de uma pessoa para substituir a trabalhadora já assume proporções significativas (abrange um em cada 3 casos), ainda que em cerca de metade dos casos a gestão se faça através da distribuição do trabalho por colegas. Relativamente às ausências do pais (em regra, com duração de 15 dias), verificamos que na maioria dos casos o trabalho é distribuído por colegas, sendo a contratação de outra pessoa para substituir o trabalhador uma situação muito pouco frequente. Relativamente à distribuição do trabalho por colegas, nos casos em que são muitos trabalhadores a desempenhar as mesmas tarefas e não há carência de pessoal, a ausência do/a trabalhador/a em licença não impede que o serviço decorra normalmente, dado que os/as outros/as trabalhadores/as continuam a assegurar o trabalho, ou é destacado um/a trabalhador/a da empresa/instituição para a/o substituir em licença. Noutros casos, a ausência do/a trabalhador/a em licença traduz-se em sobrecarga de trabalho, para um/a ou mais trabalhadores/as, recorrendo-se em algumas situações a horas extraordinárias. Ainda que menos frequentes, aparecem também situações em que o trabalho fica por fazer (com peso significativo no caso dos pais) ou em que o/a próprio/a trabalhador/a assegura os serviços mínimos, mesmo durante a licença.

Neste domínio, outro dado frequentemente referido é o de que algumas mães trabalham, de forma mais ou menos regular, durante a licença por maternidade. Relativamente a esta questão, podemos sublinhar que a maioria das mulheres mantém, de facto, algum tipo de contacto com o local de trabalho durante a licença, mas na sua maioria é de natureza social (visitas, contactos telefónicos, etc.). Embora não assumam proporções tão elevadas, os contactos relacionados com o próprio exercício da actividade profissional são também relevantes. Para além do esclarecimento de dúvidas via telefone, cerca de 20% das mães contactadas refere ter feito algum trabalho, em casa ou nas instalações da empresa/instituição. Destas mães, cerca de 7% refere que trabalhou durante uma parte ou quase toda a licença. O cruzamento de algumas variáveis permite-nos verificar que são sobretudo as mães que trabalham por conta própria, as trabalhadoras com funções dificilmente transferíveis para outras pessoas e as trabalhadoras inseridas no sector privado (lucrativo), que referem trabalhar durante a licença.

4. Receios e expectativas relativamente ao regresso ao trabalho

Neste ponto analisaremos os receios e as expectativas de mães e pais relativamente ao regresso ao trabalho após o gozo da licença por maternidade (no caso das mães) e da licença parental/partilha da licença por maternidade (no caso dos pais). Convém lembrar que a comparação das duas situações não deverá ser alheia ao desfasamento em termos de duração das licenças gozadas pelas mães e pelos pais, uma vez que, em geral, a duração da licença por maternidade é superior às licenças gozadas pelos pais (para além da licença por paternidade de 5 dias), que geralmente não ultrapassam os 15 dias.

Em relação a esta questão, sublinhe-se, em primeiro lugar, que a maioria das mães (cerca de 60%) manifesta alguma apreensão relativamente ao regresso ao trabalho, situação que encontra paralelo numa proporção significativamente inferior (cerca de 30%) de pais que gozam outra licença para além da licença por paternidade de 5 dias.

Dentre as preocupações das mães, assumem grande relevância os receios relacionados com o local de trabalho. Em primeiro lugar, surgem referências à preocupação em termos da readaptação ao trabalho. A ausência prolongada do local de trabalho cria em muitas mães o receio de terem perdido a prática e a capacidade de intervenção. Esta apreensão emerge também do medo de que na sua ausência se tenham adoptado novos procedimentos e novas formas de organização do trabalho, obrigando a um processo de readaptação e actualização. Ainda que referido por menos mães, o receio de mudança de função/posto de trabalho aquando do regresso ao serviço assume alguma expressão, ou por estar ocupado por outra pessoa, ou devido à própria reorganização do serviço. Estas mães receiam que a

entidade patronal acabe por considerar os seus serviços desnecessários e/ou que venham a ser preteridas em relação às pessoas que as substituiu durante o período de licença. Quando analisamos este receio em particular, segundo o tipo de vínculo contratual das trabalhadoras, constatamos que, como seria de esperar, ele encontra maior expressão entre as mulheres com vínculo laboral precário ou sem contrato de trabalho. A par do receio da perda do emprego, aparecem alusões à acumulação e/ou desorganização do trabalho. Trata-se de mulheres que temem que haja uma acumulação de trabalho e/ou tenham sido cometidos erros na sua ausência.

Para além dos receios relacionados concretamente com o trabalho, também os receios das mães relativamente ao bem estar da criança ocupam um espaço determinante, em especial o processo de separação física da criança, que amedronta muitas trabalhadoras. Este receio aparece, em alguns casos, relacionado com as preocupações em termos de tempo disponível para estar com a criança após o retorno ao trabalho. Por outro lado, também questões mais específicas relacionadas com a solução de guarda da criança e com a conjugação do horário de trabalho com a modalidade de guarda são colocadas por algumas mães que receiam não encontrar uma resposta eficaz para o acolhimento da criança enquanto estão a trabalhar. De facto, como refere Mindy Fried (1998), procurar alguém que cuide da criança é vivido com grande ansiedade por parte das mães que temem ter de "entregar" o/a filho/a a alguém que não conhecem.

Embora os pais se revelem menos apreensivos relativamente ao regresso ao trabalho (um em cada 3 trabalhadores face a cerca de 2 em cada 3 trabalhadoras), alguns pais fazem alusão a certo tipo de receios, relacionados, ou com a situação do/a filho/a, ou mais especificamente com o local de trabalho, registando-se um equilíbrio entre estes dois tipos de receios. Relativamente ao primeiro aspecto, em primeiro lugar, surgem referências ao receio de que aconteça alguma coisa à criança, a que se seguem o receio de não ter onde deixar a criança após a licença e a preocupação com a gestão do tempo.

No universo das preocupações relacionados com o trabalho, é referido pelos pais contactados o receio de perda do posto de trabalho, que alguns pais relacionam com a instabilidade no emprego, a par do receio de mudança de função/posto de trabalho decorrente do gozo da licença. Para além destas preocupações, figuram também os receios relacionados com a acumulação de trabalho decorrente da ausência do trabalhador, que teme não conseguir recuperar o trabalho que ficou por fazer.

5. Receptividade e mudanças no posto de trabalho aquando do regresso ao emprego

A generalidade das pessoas percepção um ambiente de trabalho normal/bom aquando do regresso da licença por maternidade (no caso das mães) ou de outra licença para além da licença por paternidade (no caso dos pais). Estes/as trabalhadores/as não encontram alterações em termos de postura, quer das chefias, quer dos colegas relativamente à situação anterior ao gozo da licença. No caso das mães, surgem frequentemente referências à satisfação e alívio das/os colegas de trabalho (sobrecarregados de trabalho na ausência da trabalhadora) e das chefias pela retoma da actividade profissional por parte das mães. Algumas trabalhadoras sentiram mesmo um salto qualitativo ao nível das relações sociais e de trabalho decorrentes da maternidade, como refere esta trabalhadora:

Notei algumas mudanças em termos de relacionamento. Algumas eram mais atenciosas se calhar por já terem passado pela mesma situação que a minha. Em termos de fazerem o meu trabalho para eu poder sair a horas e não ter que estar a fazer horas e assim poder estar mais depressa com a minha filha. (Mãe que gozou 120 dias de licença por maternidade, 28 anos, Professora)

Apesar de na maioria dos casos o ambiente de trabalho aquando do regresso das/os trabalhadoras/es ser normal/bom, algumas pessoas referem-se à existência de algumas hostilidades manifestas ou latentes. No caso das mães aparecem sobretudo alusões a problemas com colegas de trabalho desencadeados pela substituição da trabalhadora no desempenho das tarefas ou por tentativas de apropriação do posto de trabalho, e ao mal-estar com as chefias, decorrente da gravidez e do gozo da licença, como podemos depreender dos excertos que se seguem.

(...) em relação aos colegas foi um bocado complicado porque há coisas que foram feitas e que eu faria de maneira diferente e por isso, às vezes entrava-se em conflito, mas nada que não se superasse. (Mãe que gozou 120 dias de licença por maternidade, 28 anos, Técnica Superior de Comunicação)

(...) Senti que, sobretudo nesta última licença de parto, foi o ter sentido que pelo menos um colega fez uma tentativa de apropriação de um espaço que era meu... mas tudo isto foi uma situação muito específica, muito pontual que não tem nada a ver com as chefias nem com o ambiente geral de trabalho, uma vez que fui muito bem recebida por todos. (Mãe que gozou 120 dias de licença por maternidade, 36 anos, Assessora Jurídica)

Não, isso acabou por ser complicado porque fica sempre essa amargura, porque no fundo já tinha acontecido durante toda a gravidez que é o facto de nos sentirmos quase culpados por estar grávidas. Pelo facto de depois saber, parece que somos, parece que, que falta-me a palavra, somos substituíveis e isso de certa forma criou um pouco de mau estar entre mim e o meu chefe e... Embora me dissesse que estava muito contente por eu voltar e que a pessoa que passou por lá não tinha as mesmas capacidades que eu, mas apesar disso a amargura pelo facto de não ter aceitado de início da gravidez. (Mãe que gozou 120 dias de licença por maternidade, 37 anos, Empregada de Escritório)

No caso dos pais, aparecem referências a atitudes e comportamentos depreciativos de alguns colegas de trabalho, retratadas no testemunho deste entrevistado:

Foram boas...pronto havia aquela situação das frases que não eram ditas e que andavam no ar, de eu ter estado em casa e os outros não e coisas desse género ou porque era mais rico...eu nunca liguei muito, mas há sempre aqueles olhares de lado. Foram boas...pronto havia aquela situação das frases que não eram ditas e que andavam no ar, de eu ter estado em casa e os outros não e coisas desse género ou porque era mais rico...eu nunca liguei muito, mas há sempre aqueles olhares de lado." (Pai que partilhou licença por maternidade, 24 anos, Operário Fabril)

Um dos pais que gozou a licença parental ressalva, que apesar de ter sido bem recebido após o término da licença, foi prejudicado na atribuição de prémios pelo facto de ter gozado a licença, uma vez que a sua ausência foi considerada para efeitos de avaliação:

Também, a única situação que se passa, é aquilo que eu já referi, é quando surge a situação das avaliações que normalmente é no fim do ano, ou seja é agora no princípio de Janeiro em que os trabalhadores... é avaliado e um dos itens que lá aparece é a questão do absentismo e portanto esses dias juntam-se aos dias de faltas ao trabalho justificadas, que é a única coisa que eles podem pegar e que é assim: a uns a avaliação em geral é boa ou muito boa, até ultrapassam em parte essa situação ... no caso de trabalhadores que a avaliação já não seja muito boa é um dos motivos de que eles já se podem servir para o trabalhador não ser premiado pelo desempenho e trabalho.(...) Há sim, há porque por exemplo no meu caso eu tinha uma avaliação muito boa ao nível global e não me foi atribuído o prémio máximo e o que me disseram foi que foi por eu ter usufruído dos dias de licença. (Pai que gozou licença parental, 32 anos, Carteiro)

No que se refere às mudanças encontradas no posto de trabalho aquando do regresso da licença - e aqui referimo-nos apenas à licença por maternidade, uma vez que se trata de uma ausência por norma prolongada e portanto mais susceptível a este tipo de mudanças -, constatamos que cerca de metade das mães identifica pelos menos uma alteração.

A mudança mais referida pelas mães contactadas respeita à organização do trabalho. Durante o período da licença a maior parte das mães foi substituída, pelos menos em parte das suas funções por colegas de trabalho, ou por uma pessoa contratada especificamente para a substituir. Acontece que, muitas vezes, essa/as pessoa/s têm métodos de trabalho diversos, que se consubstanciam numa

organização do trabalho e/ou dos instrumentos de trabalho diferentes, ou em decisões com as quais a trabalhadora não concorda, como refere a seguinte entrevistada:

Nós todos temos métodos diferentes de trabalho, quem me substituiu não tinha a mesma maneira de trabalhar que eu tinha. Tinha pastas que não estavam no mesmo sítio, tinha arquivos... As entradas de stock, por exemplo, não dava a entrada da mesma maneira. Foram algumas diferenças que, na primeira semana foi um pouco complicado saber onde que tinha as coisas. Nem a esferográfica estava no mesmo sítio! (Mãe que gozou 120 dias de licença por maternidade, 28 anos, Ajudante de Caixeira)

Também com valores significativos, surgem alusões ao trabalho atrasado, motivado pela acumulação de trabalho durante a ausência da trabalhadora. Ainda que com valores mais residuais, figuram também referências à desorganização e erros cometidos durante a ausência da trabalhadora, à mudança de lugar/função/posto de trabalho e à reorganização do serviço devido à integração da pessoa que substituiu a trabalhadora durante a licença. Estes dois últimos aspectos revestem-se de especial importância uma vez que, em geral, obrigam a um esforço acrescido em termos de readaptação ao trabalho. Atente-se nos seguintes excertos:

Mudança. Como eu te disse, nós quando eu fui, eles estavam a implementar um programa informático novo e eu fui trabalhar directamente nesse projecto. Não fui trabalhar mesmo para o meu local de trabalho. Tive que ir trabalhar para outro sítio. Agora já voltei ao meu local e está tudo normal. Quando lá cheguei tinha o meu lugar ocupado durante algum tempo. (Mãe que gozou 120 dias de licença por maternidade, 30 anos, Técnica de Contabilidade)

Ora bem...as mudanças que encontrei foram algumas, efectivamente foram. Eu sou enfermeira e sou enfermeira especialista em saúde pública, eu fui substituída por uma outra colega, que passou a exercer as funções que exercia anteriormente. Essa colega foi dar continuidade a todo o trabalho que tinha desenvolvido. Quando cheguei, teve que haver um reajuste, uma reorganização do nosso serviço de maneira a que eu e a colega pudéssemos ficar encaixadas de modo a dar continuidade ao trabalho. (Mãe que gozou 120 dias de licença por maternidade, 38 anos, Enfermeira)

Todas estas mudanças tornam necessário algum tempo de reintegração no posto de trabalho aquando do regresso ao trabalho após as licenças, o que muitas vezes implica a existência de tempo que permita a adaptação a novas práticas de organização do trabalho, quer na sua vertente social, quer na sua vertente técnica. Sem o tempo para lidar com estas transformações, muitas pessoas que regressam da licença operam numa desvantagem significativa (Fried, 1998).

Conclusões

Uma análise globalizante das diversas questões relacionadas com a acomodação das licenças associadas ao nascimento das crianças em particular, no local de trabalho, permite-nos concluir que, embora em geral o gozo das licenças, especialmente das mães, seja consentido, ele acarreta custos e preocupações em termos familiares e profissionais.

Watson (1987) refere-se à maior complacência das entidades empregadoras para com o absentismo das mulheres, provavelmente porque ele é já incorporado no contrato que com elas estabelecem. De facto, apesar de terem sido detectados alguns casos de manifesta reprovação, parece haver uma maior deferência por parte das chefias ao gozo de licenças pelas mães, de quem já se espera um investimento nas responsabilidades familiares. No caso dos pais, algumas reacções parecem revestir-se de um maior embaraço, decorrente do desconhecimento das possibilidades de licença atribuíveis aos pais e das ideias feitas quanto ao tipo de pessoas que deve gozar os direitos instituídos. Assim, a par dos argumentos relativos à eficiência das entidades patronais também encontramos aspectos relativos à constituição das entidades sexuadas, por parte das pessoas empregadas, tanto homens como mulheres (Ferreira, 2004).

Por outro lado, são as mães trabalhadoras que mais receiam o regresso ao local de trabalho enquanto estão de licença. Esta constatação deve contudo que temperada com o facto da licença da mãe ser em geral de duração muito superior. De qualquer forma são as mulheres que manifestam maiores preocupações, quer especificamente em termos de trabalho, quer em relação ao bem estar da criança após o terminus da licença. Outra coisa não será de esperar, já que as mães se ausentam por um período de tempo maior, o que as coloca numa posição mais difícil em termos de renegociação do seu posto de trabalho.

Bibliografia

- ALBRECHT, Terrence L. e Lori West PETERSON (1999) “Where gender/power/politics collide: Deconstruction maternity leave policy”, *Journal of Management Inquiry*, 8 (2), Junho, 168-181.
- BLAIR-LOY, Mary e Amy S. WHARTON (2002) “Employees’ Use of Work-Family Policies and the Workplace Social Context”, *Chapel Hill*, 80 (3), Março, 813-845.
- FERREIRA, Virgínia (2004) " Relações Sociais de Sexo e Segregação do Emprego: Uma Análise da Feminização dos Escritórios em Portugal", Coimbra, Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, Dissertação de Doutoramento em Sociologia, (mimeografado).
- FRIED, Mindy (1998) *Taking Time – Parental Leave Policy and Corporate Culture*, Filadélfia, P.A., Temple University Press.
- GONYEA, Judith G. (1999) “The nonprofit sector’s responsiveness to work-family issues”, *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 562, Março, 127-142.
- HOCHSCHILD, Arlie Russell (1997) *The Time Bind – When Work Becomes Home and Home Becomes Work*, Nova Iorque, Henry Holt and Company.
- MCGLYNN, Claire (2001) *European Union Family Values: Ideologies of "Family" and "Motherhood" in European Union Law*, *Social Politics*, 8 (3), Outono, 325-350.
- SUNDIN, Elisabeth (2000) “‘Les hommes font toujours l’affaire’! Ségrégation sexuelle et processus de hiérarchisation, l’exemple du commerce” *Cahiers du Genre*, 27, 95-124.
- TORRES, Anália *et al* (2000) Porque se revoltam as mulheres? Resultados de uma pesquisa nacional sobre divisão do trabalho entre os sexos. *Actas do IV Congresso Português de Sociologia*. Consultado em 7 de Abril de 2004, <<http://www.aps.pt/ivcong-actas/Acta161.PDF>>.