

Mónica Catarina do Adro Lopes

## **Trabalho e Parentalidade:**

Um estudo sobre a acomodação e custos da maternidade e da paternidade para os indivíduos e as organizações

Dissertação de Mestrado em Sociologia, sob orientação da Professora Doutora Virgínia do Carmo Ferreira, apresentada à Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra

Coimbra, 2009



UNIVERSIDADE DE COIMBRA

Mónica Catarina do Adro Lopes

## **Trabalho e Parentalidade:**

Um estudo sobre a acomodação e custos da maternidade e da paternidade para os indivíduos e as organizações

Dissertação de Mestrado em Sociologia, sob orientação da Professora Doutora Virgínia do Carmo Ferreira,  
apresentada à Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra

Coimbra, 2009



UNIVERSIDADE DE COIMBRA

## AGRADECIMENTOS

Começo por agradecer à Professora Doutora Virgínia Ferreira, pela disponibilidade, pelo apoio nos momentos de maior ansiedade, pelas palavras amigas, pelo incentivo e confiança que depositou no meu trabalho. Devo-lhe muito do meu percurso científico, desde os primeiros passos, quando me orientou na dissertação de licenciatura, até hoje. Esta cumplicidade é para mim inestimável.

Um agradecimento especial ao CES – Centro de Estudos Sociais, que, através do projecto “Os custos da maternidade e paternidade na perspectiva dos indivíduos, das organizações e do Estado”, coordenado pela Prof. Doutora Virgínia Ferreira, disponibilizou parte dos recursos necessários para a realização deste trabalho.

Às mães e ao pai, que aceitaram dispensar algum do seu tempo e disponibilidade, para partilharem connosco as suas experiências profissionais e de vida, contributos valiosos e absolutamente decisivos para este estudo.

Aos responsáveis da empresa que acederam participar no estudo, pelo interesse e disponibilidade com que o acolheram e facultaram o acesso à informação da organização. Às técnicas da empresa, pela afabilidade com que me receberam e pelo empenho com que procuraram responder às minhas solicitações.

Ao Doutor Luís Moura Ramos, Professor na Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, pela generosidade e amabilidade com que se disponibilizou para fazer a análise estatística de dados do Painel Europeu de Agregados Domésticos Privados (PEADP). A sua colaboração foi imprescindível à concretização dos objectivos desta dissertação.

À Cláudia, ao Vasco e ao André, pelo abrigo, pelo aconchego, pelo desvelo e pelas carícias com que nunca me faltam, e que são tão importantes para o meu equilíbrio. À Diana, ao Daniel, ao Carlos, à Vanda, à Hélia, à Marta, à Sílvia, à Catarina, à Margarida, ao Ricardo, pelos mundos que partilhamos, pelos gestos e palavras reconfortantes e encorajadoras, pelos sorrisos e pelas gargalhadas, pela amizade que torna as cores mais vivas. Ao António, pela descoberta, pelo sonho.

Ao meu pai, pelos valores de honestidade e de rigor que sempre me transmitiu, pela presença nos momentos críticos. Ao meu irmão, Bruno, o meu centro, o meu coração, pelas palavras sensatas, pelo incentivo e pelo apoio incondicional.

*À minha mãe*

## RESUMO

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 mercado de trabalho, assim como de necessidades crescentes em termos de modalidades de trabalho flexíveis e de regimes de dispensas e licenças. 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, especialmente a maternidade e a paternidade, surge como uma questão central.

Com este estudo, procurámos 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 prossecução destes objectivos 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).

A análise dá-nos conta 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, potenciando a alteração das normas nas famílias e nos locais de trabalho. Todavia, constatamos que para a efectividade dos preceitos legais de protecção da parentalidade, isto é, para que se convertam em capacitações e liberdade de acção, 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. Para muitos pais e mães entrevistados/as, as ausências do trabalho para atender às responsabilidades familiares geralmente não são 'bem vistas' pelas entidades empregadoras, que frequentemente vislumbram nessas ausências manifestações de falta

de comprometimento em relação aos objectivos da organização. Por outro lado, as asserções sobre o tipo de pessoas que mais usufruem das prerrogativas associadas à parentalidade, suscitam atitudes adversas à contratação de mulheres e maiores penalizações nas suas carreiras profissionais. O efeito da redução salarial que a maternidade implica para as mulheres que foram mães mais cedo detectado no nosso 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, e que coloca as mulheres, enquanto principais utilizadoras das prerrogativas de licenças e dispensas do trabalho, em situação de desvantagem no mercado de trabalho.

## ABSTRACT

The increase in women's participation in the labor market is associated with greater demand in defining the terms of equal opportunities and treatment for men and women in the labor market. Furthermore, there is a growing need for flexible work arrangements and leaves policies. 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.

This study intends to analyze, on the one hand, the accommodation conditions of maternity and paternity protection policies in the work place and the (material and non-material) costs of parenthood for the individual. On the other hand, it also focuses on the weight that parenthood costs represent to the organizations that employ mothers and fathers. Methodologically, many diverse theoretical sources were drawn and 192 interviews with working parents were conducted. In addition, a case-study in a middle-sized company and the statistical analysis of data on Portugal (gathered from the European Community Household Panel - ECHP) were carried out.

According to this analysis, institutional resources (such as maternity and paternity protection legislation) are very important to convert individual resources into sources of legitimization. In this way, the change of the norms in families and working places may be boosted. However, the effectiveness of the legal regulations of parenthood protection, i. e., so that these regulations may convert into capabilities and agency freedom, 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. According to many interviewees, missing work to attend to family needs is generally not regarded favorably by employers, who often interpret these absences as demonstrations of lack of commitment towards the organization's objectives. On the other hand, the assertions about the kind of people who most use the rights related to parenthood provoke attitudes disadvantageous to hiring women and promote heavier penalties in their professional careers. 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. This situation puts women, who are the main beneficiaries of the work privileges of leaves of absence, in serious disadvantage in the labor market.

## INDICE GERAL

INTRODUÇÃO .....	12
I. MÃES, PAIS E CARREIRAS: POLÍTICAS QUE LIBERTAM TEMPO PARA A FAMÍLIA.....	24
1.1. Sistemas de licenças e outras dispensas: o alargamento dos direitos dos pais ...	27
1.1.1. O sistema de licenças na perspectiva das mães e dos pais .....	37
1.2. Padrões de efectividade das licenças e dispensas: a reivindicação crescente da paternidade.....	41
1.2.1. A prevalência das ausências maternas para prestação de assistência inadiável às crianças .....	53
1.3. A fraca difusão das modalidades de tempo de trabalho flexíveis .....	57
1.4. O desafio do equilíbrio entre a vida familiar e a profissional: a interpenetração de esferas .....	65
2. ESTRATÉGIAS DE ACOMODAÇÃO DOS REGIMES DE PROTECÇÃO DA MATERNIDADE E DA PATERNIDADE NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL.....	77
2.1. A receptividade das licenças no local de trabalho .....	85
2.1.1. O gozo esperado da licença por maternidade.....	87
2.1.2. O carácter prescindível das licenças superiores a 5 dias gozadas pelos pais.....	92
2.2. Gestão do trabalho e contactos com o emprego durante as licenças.....	98
2.3. O gozo parcial das licenças por mães e pais .....	103
2.4. O gozo de dispensas e faltas para assistência às crianças .....	109
2.4.1. Entre a formalidade e a informalidade na implementação da dispensa de trabalho para amamentação/aleitação.....	110
2.4.2. A incompreensão das ausências para consultas pré-natais e das faltas para assistência a menores .....	114
3. IMPACTO DAS PRÁTICAS DE CONCILIAÇÃO TRABALHO/FAMÍLIA NA ACTIVIDADE PROFISSIONAL.....	119
4. OS CUSTOS DA MATERNIDADE E DA PATERNIDADE PARA AS ORGANIZAÇÕES E PARA OS INDIVÍDUOS .....	130
4.1. Os custos financeiros da maternidade e da paternidade para as entidades empregadoras.....	130
4.2. A penalização salarial associada à maternidade e à paternidade.....	139
4.2.1. O family gap em Portugal: testando explicações alternativas .....	146
CONCLUSÕES .....	154

BIBLIOGRAFIA .....	160
ANEXOS .....	172
Anexo I – Nota Metodológica.....	172
Anexo II – Guião de entrevista com mães .....	177
Anexo III – Guião de entrevista com pais .....	180
Anexo IV – Caracterização da amostra das pessoas entrevistadas .....	182

## INDICES DE ILUSTRAÇÕES

### Índice de quadros

Quadro 1 – PROTECÇÃO DA MATERNIDADE E DA PATERNIDADE.....	31
Quadro 2 - Motivos para o gozo de licenças superiores a 5 dias pelos pais* .....	46
Quadro 3 - Faltas ao trabalho no último mês.....	55
Quadro 4 - Tempo e horário de trabalho actuais, segundo nível de habilitações.....	64
Quadro 5 - Reacção ao gozo de "outra licença" pelos pais.....	92
Quadro 6 - Gestão do trabalho na ausência das mães e pais em licença.....	98
Quadro 7 - Causas do não gozo/gozo parcial das licenças por maternidade e paternidade.....	104
Quadro 8 - Causas do não benefício da dispensa de trabalho para amamentação/aleitação.....	112
Quadro 9 – Queixas apresentadas à CITE, por assunto (2006-2008) .....	121
Quadro 10 - Ausências por maternidade e paternidade entre 2000 e 2008 (valores médios).....	132
Quadro 11 – Custos associados a ausências por licença de maternidade e/ou baixa por riscos específicos, suportados por entidade empregadora .....	133
Quadro 12 – Resultados dos coeficientes relativos ao número de filhos/as em equações de salários.....	149

### Índice de gráficos

Gráfico 1 - Proporção de pais e de mães empregados/as com crianças menores de um ano em licença (2006).....	28
Gráfico 2 - Evolução dos subsídios por maternidade e por paternidade entre 2001 e 2008 .....	43
Gráfico 3 - Evolução na proporção de dias de assistência a menores assegurados por homens entre 2001 e 2008 .....	54

## INTRODUÇÃO

O aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho, particularmente de mães com crianças de menor idade, é acompanhado de necessidades crescentes em termos de serviços de apoio às crianças e à família, em geral, modalidades de trabalho flexíveis e de licenças, assim como de uma maior exigência na definição dos termos da igualdade de oportunidades e de tratamento de mulheres e homens no mercado de trabalho. Ademais os governos, preocupados com a acentuada quebra da natalidade, sentem-se pressionados no sentido de desenvolver novas políticas sociais que rebatam a tendência ao envelhecimento.

Neste quadro, o modo como o mundo do trabalho acolhe, especialmente a maternidade e a paternidade, 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 e cada vez mais homens usufruem dos seus direitos de ausência ao trabalho para se ocuparem da família. Os pais e as mães que trabalham fora de casa são os/as primeiros/as a sofrer as limitações que as obrigações laborais imprimem na vida familiar, pelo que, questões como a organização e o contexto social do local de trabalho, as licenças e a prestação de cuidados às crianças ocupam um lugar importante nos debates não só sobre o equilíbrio da vida profissional e da vida familiar, mas também sobre a divisão sexual do trabalho.

Ainda que se trate de um processo recente, as iniciativas da União Europeia desempenham um papel importante na tentativa de harmonizar as políticas dos países membros no que diz respeito às questões da igualdade de mulheres e homens. O desafio que enfrentam mesmo os países mais avançados neste domínio é o de perceber como facilitar uma distribuição de responsabilidades mais igualitária, isto é, como aliviar as mães do triplo encargo do emprego e das tarefas domésticas e familiares, enquanto os homens devem passar a estar aliviados com o primeiro e mais comprometidos com estas últimas. É que as grandes mudanças hoje observáveis em quase todas as sociedades ao nível da extraordinária intensificação da participação das mulheres na actividade económica têm tido um fraco ou quase nenhum reflexo nos padrões de divisão do trabalho doméstico. Isto tem uma enorme influência na perpetuação da segregação, em razão do sexo, das estruturas de emprego nas suas

três modalidades (horizontal, vertical e transversal), já que as mulheres continuam a cumprir a sua dupla ou tripla jornada de trabalho (Ferreira, 1999).

Assim, a crescente participação das mães com crianças menores no mercado de trabalho, as novas formas de família e a pressão demográfica de uma população envelhecida fazem da conciliação trabalho/família e das políticas relativas à maternidade e paternidade temas importantes na agenda social europeia. A flexibilidade na provisão de cuidados às crianças e o desenvolvimento de iniciativas amigas da família no local de trabalho são vistas como cruciais para o desenvolvimento de políticas que facilitem a conciliação trabalho/família (CE, 1997).

Podemos afirmar que esta preocupação emerge com maior ênfase na medida em que há que contrariar as tendências para as novas filosofias de gestão aumentarem o ritmo e a intensidade do trabalho (por exemplo, Lewis e Smithson, 2006; Guerreiro *et al.*, 2005), exigindo a quem trabalha mais horas de trabalho, por vezes trabalho suplementar não remunerado, maior disponibilidade para mudanças frequentes de horário e trabalho em horários que dificultam a vida familiar (turnos nocturnos, de fim-de-semana, etc), para não referir a crescente exigência de maior disponibilidade para deslocações de trabalho. Na verdade, existem normas organizacionais enraizadas, como a "cultura das horas extraordinárias" e a "dedicação ao trabalho" que legitimam estas exigências (Blair-Loy e Wharton, 2002). O mercado de trabalho rege-se ainda por um padrão marcadamente androcêntrico, pressupondo uma disponibilidade integral dos homens para a vida profissional, a que corresponderia a responsabilidade integral das mulheres pelas tarefas inerentes aos cuidados da família e do espaço doméstico. Uma vez que a organização, tácita ou abertamente, reflecte, ou reforça mesmo, as distinções produzidas socialmente entre mulheres e homens, feminino e masculino, acaba por moldar as experiências e as formas de ser/estar e fazer das mulheres e dos homens. Ou seja, reproduz a distinção socialmente estabelecida entre feminino e masculino e entre a vida privada e a vida pública (Albrecht e Peterson, 1999).

As políticas e medidas definidas como sendo promotoras da conciliação trabalho/família podem ser classificadas em dois grupos: num primeiro grupo, encontramos as destinadas a facilitar o alongamento do tempo de trabalho e no qual incluiríamos a guarda/ocupação de crianças no, ou próximo do, local de trabalho, serviços de apoio domiciliário a crianças e idosos, etc.; num segundo grupo, estão as

destinadas a prolongar o tempo dedicado à família, como sejam as licenças, trabalho em *part-time*, partilha de posto de trabalho, trabalho a partir de casa/teletrabalho, flexibilização de horários, etc. (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, 2001; Guerreiro e Lourenço, 1998; Hochschild, 1997; Bailyn, 1993). Estas medidas têm como objectivo dotar as pessoas que trabalham de maior controlo sobre as condições de trabalho no sentido de responderem às necessidades familiares. As políticas de conciliação trabalho família podem tomar a forma de legislação, (como é o caso da legislação de protecção da maternidade e da paternidade), ser contempladas na contratação colectiva ou constituir medidas formais ou práticas informais de organizações. Mas, independentemente do nível em que essas políticas são introduzidas, é no local de trabalho que elas são implementadas e utilizadas. Apesar do aumento das políticas de conciliação das esferas laboral e familiar nas últimas décadas, as pesquisas indicam que a sua implementação e utilização efectiva não é ainda automática em todos os países e organizações e em todos os grupos de trabalhadores/as (Den Dulk e Peper, 2009: 6).

Den Dulk distingue quatro categorias de medidas de conciliação trabalho/família: modalidades de trabalho flexíveis (trabalho em *part-time*, horário flexível, partilha do posto de trabalho, teletrabalho, banco de horas, ...); licenças (parental, por maternidade, por paternidade, por adopção, etc.); modalidades de apoio/cuidados às crianças (creche no local de trabalho, actividades ocupacionais para crianças, assistência financeira, campos de férias, etc.); e mecanismos de suporte (formação em conciliação para chefias, aconselhamento/assistência a trabalhadores/as, disponibilização de informação e pesquisa sobre as necessidades do pessoal) (Den Dulk, 2001 in Den Dulk e Peper, 2009: 6-7). Como salientam Den Dulk e Peper (2009: 6-7), diferentes políticas de conciliação trabalho/família têm consequências diferentes do ponto de vista da gestão das organizações. Com efeito, medidas que permitem às pessoas ausentar-se do local de trabalho por um longo período, como seja por licença de maternidade, forçam os/as gestores/as a pensar numa possível substituição. Já políticas que permitem às pessoas beneficiar de uma dispensa de trabalho curta, designadamente para prestação de assistência inadiável às crianças, instigam os/as decisores/as das organizações a gerir uma redução temporária de mão-de-obra. As modalidades de trabalho flexíveis, por seu turno, geram uma variação nos horários de trabalho e frequentemente ampliam a autonomia das pessoas. Em contrapartida, a

disponibilização de serviços de acolhimento/apoio às crianças, permite a mães e pais externalizar as tarefas de cuidado e manter os seus horários de trabalho relativamente inalterados.

Consideremos, por exemplo, as políticas públicas no que se refere aos primeiros cuidados e à educação das crianças, que, como é conhecido, diferem consideravelmente entre países (De Henau, Meulders e O'Dorchai, 2007). Em primeiro lugar, as opiniões divergem quanto à idade óptima para se iniciar a socialização da criança fora do círculo familiar, reflectindo-se esta diferença na forma como os sistemas de licenças e de cuidados às crianças são organizados. Alguns países enfatizam a importância de os cuidados exteriores às crianças estarem disponíveis desde tão cedo quanto o fim da licença por maternidade. Outros são favoráveis ao cuidado da criança no círculo familiar quando são muito pequenas e optam por não expandir a oferta de serviços de acolhimento para crianças até aos 3 anos de idade ou, mesmo, até à idade de ingresso na escola primária (*idem*, 2007:28). Em segundo lugar, os países diferem quanto à divisão das responsabilidades entre as esferas doméstica, pública e privada. Em alguns países, ter crianças é considerada uma escolha privada, pelo que é entendido que são os pais e mães que têm que assumir os custos inerentes às crianças. Em outros países, é considerada uma questão pública, pelo que se entende que nestes casos o Estado deve ajudar os pais e as mães a manter o nível de vida quando decidem ter filhos/as. Assim, no caso dos primeiros países, os progenitores ficam muito dependentes de si próprios ou das redes informais ou, evidentemente, da oferta de serviços pelo mercado, enquanto nos últimos países, os governos procuram tornar o sistema público tão inclusivo e abrangente quanto possível, pelos que há uma menor necessidade de prestar menos cuidados no âmbito da família.

Vemos, assim, que cada vértice do triângulo depende de outros dois. Com efeito, diferentes regimes de bem-estar e diferentes regimes de políticas de igualdade entre os sexos induzem tipos diferentes de apoio familiar. Uma vez que a maternidade e a paternidade têm sido concebidas como questões de natureza eminentemente privada, percebe-se que se registre um certo subdesenvolvimento de políticas de família, que assenta na crença da capacidade intrínseca das famílias de resolução dos seus próprios problemas 'privados' (Crompton e Lyonette, 2006; Sümer *et al.*, 2008). Nos países familialistas os cuidados não são entendidos como assuntos públicos e a família alargada constitui o suporte principal para as mães e pais que trabalham.

Todavia, como afirmam Sümer *et al.* (2008), esta classificação tende a esconder transformações sociais recentes. Portugal, sendo um Estado de bem-estar historicamente fraco, tem registado grandes transformações, tanto ao nível do mercado de trabalho como nos padrões familiares (Guerreiro, Pereira e Abrantes, 2004; Ferreira, 1994). Os pais e mães jovens, devido a alterações demográficas e do mercado de trabalho, estão a perder as suas fontes tradicionais de apoio, nomeadamente a família. A combinação de um mercado de trabalho forte e da falta de suporte e flexibilidade no local de trabalho, com o apoio decrescente da família alargada, resulta em longas horas de trabalho e na falta de tempo para família, experimentados por muitas mães portuguesas (Sümer *et al.*, 2008).

Ao longo da última década, muito a reboque das emanações da política europeia neste domínio, a conciliação trabalho/família emergiu como uma preocupação pública significativa, sendo frequentemente conceptualizada como um factor chave da igualdade entre os sexos. Ainda assim, e embora a União Europeia tenha vindo a enfatizar a necessidade de intervir nesta área, no nosso país a assistência às crianças e as escolhas de parentalidade só muito recentemente começam a deixar de ser tendencialmente vistas como problema familiar ou individual, pelo que o papel do Estado e das organizações ainda é limitado, apesar de estar a aumentar (Sümer *et al.*, 2008; OCDE, 2004).

O facto da conciliação trabalho/família ser geralmente assegurada pelas mulheres é apontado como o fundamento da desvalorização da mão-de-obra feminina no mercado de trabalho e do alheamento masculino da prestação de cuidados no seio da família (Hakim, 1996). Nesta linha, é possível afirmar que as mulheres e as entidades que as empregam têm suportado grande parte dos custos sociais da conciliação trabalho/família (Ferreira, 2004). Os efeitos têm sido devastadores em termos das dinâmicas de reprodução social (envelhecimento da população, sustentabilidade dos regimes de protecção social em risco), daí que seja hoje consensual a necessidade de rever em especial os modelos de protecção da maternidade e paternidade nos locais de trabalho, que concentram o essencial daquelas políticas. Encontramo-nos, na verdade, perante um amplo conflito de interesses entre o mercado, interessado em ver-se livre dos encargos sociais que suporta, e o Estado, que procura ajudar os indivíduos a cumprir o seu “papel” na reprodução da sociedade. Por outro lado, a crescente globalização do capital dificulta a regulação dos estados nacionais neste

domínio e, aliás, também dificulta a vida aos indivíduos que vêm aumentar a sua insegurança e precariedade laboral (Coelho, 2004). Para o mercado (entidades empregadoras), as licenças são primeiramente dirigidas às mulheres, sendo, pois, estas que devem gozá-las. Este tipo de juízos pesa negativamente na avaliação de desempenho dos homens que gozam 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 (Hobson, 2002; Sundin, 2000; Fried, 1998; Hochschild, 1997). Assim, os homens acabam por fazer muito pouco uso dos seus direitos laborais nesta matéria (Ferreira e Lopes, 2004; Townsend, 2002).

A concentração do trabalho doméstico nas mulheres, e a resistência dos homens em o partilhar, resulta, na prática, em exigir àquelas que resolvam por si o problema de compatibilização dos seus múltiplos papéis, especialmente o de mulheres trabalhadoras e de mulheres mães. Estes processos resultam em segregação das estruturas do emprego e desigualdades económicas e sociais de amplo espectro e intensidade em função do sexo, com condensação nos diferenciais salariais de mulheres e homens (veja-se para Portugal: Ferreira, 2004, 1998; Guerreiro e Abrantes, 2004; Torres *et al.*, 2004; Perista, 1999).

Algumas autoras têm defendido que a maternidade se tornou no principal handicap das mulheres no mercado de trabalho (Joshi, 1991; Ferreira, 2004), e outras mediram o que elas chamam a “motherhood penalty” (Amuedo-Dorantes e Kimmel, 2008; Nivorozhkina e Nivorozhkin, 2008; Correll e Stephen, 2005; Anderson *et al.*, 2003; Budig e England 2001; Folbre, 2001;) ou o “family gap” (Dupuy e Fernández-Kranz, 2007; Beblo *et al.*, 2006; Davies e Pierre, 2005; Sigle-Rushton e Waldfogel, 2004; Nielsen *et al.*, 2004; Gupta e Smith, 2001). Nesta linha de análise, vários estudos têm mostrado que as mulheres-mães tendem a ter menores taxas de actividade económica do que as restantes mulheres e do que os homens e que, no caso de serem activas, tendem a trabalhar menos horas e a ver os seus rendimentos diminuídos relativamente às mulheres que o não são (Folbre, 2001). Michelle J. Budig e Paula England (2001) estimam que essa diminuição, nos EUA, é da ordem dos 5%, se apenas se tiver uma criança, 11% se se tiver duas e 15% se se tiver três ou mais.

Segundo Meulders *et al.* (2004), podemos sintetizar deste modo os custos da maternidade: retracção da participação na actividade económica; aumento do emprego

a tempo parcial; aumento da segregação do mercado de trabalho em função do sexo; degradação do emprego; e, finalmente, os efeitos de longo prazo desta conjunção. Em Portugal, os dados disponíveis não confirmam a existência desta penalização em toda a sua extensão. Com efeito, é um facto bem conhecido que as mulheres portuguesas têm uma das mais elevadas taxas de actividade e que a maternidade tem um efeito positivo na sua taxa de emprego - o que, na UE-25, só acontece com as eslovenas, na verdade de forma mais acentuada. Comparando com a taxa de emprego das mulheres com 20 a 49 anos sem filhos/as com a das que têm uma criança com menos de 6 anos, verifica-se que, em Portugal, essa taxa é inferior em 3,5 pontos percentuais, e na Eslovénia esta diferença é ampliada para 5 pontos percentuais (EUROSTAT, 2007). Algumas pesquisas têm mostrado que a penalização associada à maternidade é menor nos países nórdicos, média nos países anglo-saxónicos e maior nos países da Europa Continental (Sigle-Ruston e Waldfogel, 2004). Não se pode, no entanto, afirmar peremptoriamente que esta penalização decorra da discriminação directa das entidades empregadoras ou da acção directa do Estado. Estamos, portanto, perante um problema básico de justiça entre as mulheres e os homens e entre as mães e as demais pessoas, pois toda a sociedade tira proveito da penalização que recai sobre as mães pelo desempenho duma “função eminentemente social”, como é “politicamente correcto” afirmar e consagrar na lei (Ferreira, 2004).

Com este trabalho procurou-se avaliar não só os entraves e as resistências à implementação das medidas de protecção da maternidade e da paternidade nos locais de trabalho, e o significado da penalização da maternidade e da paternidade, 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 prossecução destes objectivos implicou o recurso a uma diversidade de contributos teóricos, ressaltando a recuperação do modelo teórico proposto por Hobson e Fahlén (2009) para a análise da conciliação trabalho/família, baseado nos conceitos de ‘capacitações’ (capabilities) e da ‘liberdade de acção’ (agency freedom) de Amartya Sen.

Baseando-se na abordagem de Amartya Sen, Hobson e Fahlén (2009) propõem um modelo teórico e um conjunto de indicadores para a análise da conciliação trabalho/família num universo complexo de constrangimentos e oportunidades, de direitos e de ‘capacitações’ para os exercer. Segundo as autoras, aquelas teorias têm o potencial de captar as tensões e contradições que se forjam entre expectativas,

normas e práticas, e entre direitos e a capacidade de os exercer. Sustentam que a teoria da ‘liberdade de acção’ (*agency freedom*) de Amartya Sen fornece o espaço teórico para confrontar estas complexidades uma vez que faz assentar a iniciativa individual num contexto institucional específico e reconhece variações nos recursos e nos meios de acção, propondo uma teoria que reconhece que a ‘acção’ envolve estados subjectivos de eficácia. A estes Sen define como ‘liberdade de acção’ (*agency freedom*), correspondendo à efectiva liberdade que os indivíduos têm para escolher o tipo de vida que valorizam (*idem*, 2009: 9). Quando copulada com as ‘capacitações’ e a ‘acção/condição de agente’ (potencial para ser ou fazer algo), a conciliação trabalho/família torna-se uma qualidade de vida, por considerar a “liberdade substantiva para escolher a vida que o indivíduo valoriza” (Sen, 1999 *in* Hobson e Fahlén, 2009:9). A abordagem das ‘capacitações’ permite desenvolver outras medidas de bem-estar para além das materiais e dos rendimentos, a que Sen se refere como um espaço de avaliação para alcançar uma melhor qualidade de vida<sup>1</sup>. Aqueles resultados, a que Sen chama “functionings”, podem incluir formas básicas de bem-estar, como ter acesso a cuidados de saúde, ou educação, abrigo e emprego. No seu estudo, as autoras incluem a capacidade de constituir família e de ser um pai ou uma mãe activos na família como um resultado a ser atingido (*functioning*) (*idem*, 2009:19). Na nossa análise acrescentamos ainda a capacidade de mães e pais prosseguirem uma carreira profissional compensadora (que acomode e não seja penalizada pelo exercício daquelas funções sociais).

Conforme referem Hobson e Fahlén (2009), as estratégias e racionalidades das mulheres para conciliar família e emprego são moldadas por um universo de constrangimentos normativos e estruturais, assim como de potenciais meios e recursos individuais (Hobson e Fahlén, 2009:12). Nesta linha, a abordagem das *capabilities* fornece uma dupla metodologia – dois espaços de avaliação: um, para análise de um conjunto de dimensões sobre o potencial das pessoas para alcançar uma qualidade de vida que incorpora a conciliação trabalho/família (conjunto de *capabilities*); outro, um quadro normativo para a avaliação das formas e políticas institucionais que

---

<sup>1</sup> A construção analítica de Sen mostra que o bem-estar pode ser avaliado segundo diferentes espaços, dependendo do interesse e da natureza da avaliação. Defende que o bem-estar da pessoa pode ser avaliado de acordo com, pelo menos, quatro espaços diferentes: realização do bem-estar (*well-being achievement*), liberdade de bem-estar (*well-being freedom*), consecução da acção/condição de agente (*agency achievement*) e liberdade de acção (*agency freedom*) (Sen, 1992).

promovem a ‘capacitação’ dos indivíduos para a alcançar (Browne *et al.*, 2004 in Hobson e Fahlén, 2009:18). Estes dois níveis interagem entre si e funcionam em associação. Neste sentido, as formas institucionais, por si, não conduzem à ‘liberdade de acção’, mas são cruciais para converter os recursos individuais em fontes de legitimidade e de *agency* para reivindicar. Podem facilitar a alteração das normas nas famílias e nos locais de trabalho, muitas vezes influenciadas pela forma como são moldadas no discurso político. O modelo teórico das ‘capacitações’ de Amartya Sen associa os processos de nível macro com as percepções de riscos e *agency* e com as práticas efectivas de nível micro, que estão reflectidas numa série de ‘capacitações’ (*capability set*). Com base no modelo de Sen, as autoras conceberam um conjunto de ‘capacitações’ para a conciliação trabalho/família, adaptado ao contexto europeu, e que poderá facilmente ser transposto para o contexto nacional, sobre o qual incide o nosso estudo. Retomamos, então, o modelo das autoras, adaptando apenas algumas dimensões na categoria dos “Recursos Institucionais”, para adequação do modelo à análise da conciliação trabalho/família em contexto português.

#### Modelo I – Conjunto de ‘capacitações’ em contexto nacional

Recursos Individuais	Recursos Institucionais	Recursos Sociais/Comunitários
<b>‘Acção’ Situada</b> <b>Recursos individuais</b> <b>Sexo, etnicidade, idade, capital humano, rendimento</b> <b>Recursos do/a cônjuge</b> <b>Redes Sociais</b>	<b>Regime de Bem-Estar</b> Benefícios financeiros e fiscais/Serviços Legislação: igualdade de oportunidades, protecção da maternidade e da paternidade <b>Mercado de trabalho</b> Qualidade social do emprego (tipos de profissões, regimes de tempo e horário de de trabalho, ...) <b>Cultura organizacional</b> <b>Compromissos internacionais</b> (EU, ONU, etc)	<b>Normas</b> Sociais Comunidade Família/Amigos/as <b>Comunicação Social/Debate público</b> <b>Movimentos/mobilizações sociais</b>

Fonte: Adaptado de Hobson e Fahlén (2009:19).

Para que estes recursos se traduzam em ‘acção’ (*agency*) e em ‘capacitações’ (*capabilities*) é necessário que sejam introduzidos no modelo factores de conversão,

como Sen lhes chama. Partindo do conhecimento de que existe um fosso entre os preceitos legais e as práticas sociais, é necessário questionarmo-nos como é que a lei pode conduzir a alterações nas práticas, uma vez que as prerrogativas legais podem não ser exercidas. Teremos, pois, que considerar que possíveis factores ou processos de conversão actuam no sentido de levar as pessoas a converter recursos em ‘capacitações’. Por exemplo, como tem sido salientado em diversos estudos, quando não se associa a elevados níveis de compensação financeira, o direito à licença parental é pouco efectivo. Outro factor de compensação apontado por Hobson e Fahlén (2009:20) prende-se com a forma como determinada política ou lei é implementada. As autoras ilustram este factor através da referência ao processo de implementação da modalidade de “partilha do posto de trabalho” na Holanda. Apesar de ter como objectivo apoiar a conciliação trabalho/família e encorajar o emprego das mulheres, o seu processo de implementação foi fraco, uma vez que não se tratava de um direito, mas uma hipótese à consideração das entidades empregadoras. Por fim, as modalidades flexíveis de organização e de tempo de trabalho podem conduzir a uma menor e não maior liberdade de ‘acção’, quando são desenhadas para maximizar os lucros das entidades empregadoras e não para promover o equilíbrio entre trabalho e família.

Seguindo a proposta de Hobson e Fahlén (2009:34), operacionalizamos *agency* em termos de sentido de legitimidade para fazer reivindicações nos contextos familiar e profissional. Isto inclui as ‘capacitações’ para desafiar as normas associadas ao tempo de trabalho e à cultura das organizações. Os estados subjectivos de eficácia para fazer uma exigência estão associados a cenários institucionais e sociais, que aparecem no modelo como factores de conversão (não apenas os direitos, mas também a capacidade de exercê-los). Assume-se que os contextos institucionais não só moldam o acesso aos recursos, mas também estados subjectivos de eficácia – não apenas o que a pessoa faz mas também as possibilidades que tem de ser e fazer. A ‘acção’/‘condição de agente’ está, pois, imbuída em contextos institucionais com políticas e modos de implementação específicos, em direitos/direitos sociais, assim como em campos discursivos que fortalecem o sentido de legitimidade para desafiar as normas das relações sociais de sexo.

Dada a dimensão deste trabalho, este modelo não será aplicado em toda a sua extensão. A partir dos dados recolhidos, podemos inferir sobre as ‘capacitações’ e ‘potencial’ dos indivíduos para criar equilíbrio entre vida familiar e profissional,

considerando apenas algumas dimensões dos recursos individuais, institucionais e sociais, e relações que se estabelecem entre si, e analisando alguns dos factores e processos de conversão que lhes estão associados. Numa abordagem que combina análise qualitativa e quantitativa, centramo-nos sobretudo na relação que se estabelece entre recursos institucionais (especialmente a legislação de protecção da parentalidade, a qualidade social dos empregos e a cultura organizacional), na sua interacção com algumas das dimensões associadas aos recursos individuais (particularmente o sexo e o capital humano e recursos do/a companheiro/a).

A estratégia seguida na operacionalização empírica deste estudo baseou-se no princípio do pluralismo metodológico, que dita a utilização de múltiplas técnicas de construção de informação (vide anexo I). Através da realização de entrevistas, procurou aprofundar-se de modo compreensivo as práticas e representações de mães e pais trabalhadores/as em torno do exercício de direitos laborais, a prevalência de práticas de desrespeito e distorção da legislação em vigor, assim como as modalidades de acomodação da maternidade e paternidade no local de trabalho e as estratégias de conciliação trabalho/família, as implicações dos papéis materno e paterno nas trajectórias familiar e profissional e a avaliação que mães e pais inseridos no mercado de trabalho fazem em termos de “perdas”. Foram conduzidas entrevistas individuais com 97 trabalhadores e 95 trabalhadoras vivendo em casal ou em união de facto, com pelo menos um/a filho/a menor de três anos.

No sentido de identificar os custos salariais associados à maternidade e à paternidade, procedeu-se a análise estatística dos dados sobre Portugal contidos no Painel Europeu de Agregados Domésticos Privados (1994-2001). O facto de os dados do PEADP terem carácter longitudinal permite identificar as alterações verificadas na situação e composição da família e, nomeadamente, a ocorrência de nascimentos, dado crucial para analisar as alterações de natureza profissional subsequentes.

Para além da realização de entrevistas com mães e pais, o subsistema de informação primária integrou também um estudo de caso conduzido em empresa de média dimensão, do sector das indústrias do plástico. Para além de servir o objectivo de determinar os custos da parentalidade para as empresas, o estudo de caso foi conduzido no sentido de se apurarem elementos de comparação dos salários dos/as trabalhadores/as com e sem filhos/a, por forma a complementar a informação produzida através da análise dos dados do PEADP.

O presente trabalho pretende sistematizar os resultados do processo de recolha, compilação e articulação dos materiais produzidos no âmbito das diversas peças metodológicas apresentadas, e compõe-se de quatro capítulos. No primeiro capítulo, faremos uma breve incursão sobre a evolução das principais políticas de conciliação trabalho/família que permitem prolongar o tempo dedicado por mães e pais que trabalham às crianças em Portugal, e respectivos padrões de efectividade, e daremos ainda conta dos ajustamentos produzidos por homens e mulheres nas respectivas carreiras e famílias, decorrentes da sua condição de pais e de mães. No segundo capítulo, deter-nos-emos sobre as estratégias de acomodação dos regimes de protecção da maternidade e da paternidade em contexto organizacional, desvendando os principais elementos obstacularizadores da conversão de possibilidades legais em práticas sociais efectivas. No terceiro capítulo, atentaremos no impacto das práticas de conciliação trabalho/família na qualidade do emprego dos pais e das mães trabalhadores/as – relações com colegas e chefias, vínculo contratual, distribuição de funções, promoções, progressão na carreira, etc. Por fim, no quarto e último capítulo, deter-nos-emos nos custos financeiros da maternidade e da paternidade para as entidades empregadoras e para os indivíduos. Em todos os capítulos se combinará a discussão teórica e revisão bibliográfica com a análise empírica aduzida a partir da informação primária e secundária recolhida no âmbito deste trabalho, tentando-se sempre que possível comparar os resultados do estudo com os de pesquisas anteriores.

## **I. MÃES, PAIS E CARREIRAS: POLÍTICAS QUE LIBERTAM TEMPO PARA A FAMÍLIA**

A forma como os indivíduos equilibram as exigências associadas às vertentes profissional e familiar repercute-se nas políticas públicas, ao influenciar, designadamente, a participação no mercado de trabalho e as taxas de fecundidade. Por seu turno, as políticas públicas condicionam também essas escolhas, ao estabelecer, por exemplo, direitos a licenças relacionadas com a família e a provisão pública de cuidados às crianças.

Além dos serviços de apoio às crianças, os regimes de ausência justificada ao trabalho, tais como licenças, pausas na carreira e dispensas, assim como modalidades de trabalho flexíveis (flexibilidade de tempo de trabalho, trabalho no domicílio, teletrabalho, ...), revestem-se de particular importância na vida de mães e pais que trabalham, uma vez que são um factor importante para a conciliação do trabalho com a vida familiar.

Algumas autoras têm, contudo, chamado a atenção para os efeitos perversos das políticas que têm como alvo segmentos da população trabalhadora (Guerrina, 2005; Conaghan, 1993). É que quanto mais facilidades e normas particulares são outorgadas a uma categoria especial de mão-de-obra de modo a que estas possam compatibilizar as responsabilidades familiares, mais elas são encaradas como 'mão-de-obra' diferente, menos igual e menos profissional. A perversidade destas medidas é que em vez de promoverem o acesso dessa categoria especial em pé de igualdade com as restantes, podem acabar por acentuar as suas diferenças enquanto mão-de-obra sobrecarregada com responsabilidades domésticas. São as mulheres quem mais frequentemente se encontra na situação de mão-de-obra especial, obrigada a faltar por motivos de força maior, fisiológicos, ou por incapacidade ou falta de vontade de negociar uma outra divisão de responsabilidades domésticas e familiares (Ferreira, 2003).

A este respeito, destacamos a análise de Roberta Guerrina (2005) sobre as políticas de igualdade e conciliação trabalho/família na União Europeia. A autora sustenta que, embora o seu intuito expresso seja o de proteger a posição das mulheres no mercado de trabalho, os direitos associados à maternidade endossam, implicitamente, um entendimento específico da maternidade baseado na natureza especial da relação mãe-filho, incluindo conceptualizações específicas de mulheres,

mães, trabalhadoras e emprego (Guerrina, 2005:2). Existe, segundo a autora, uma ligação entre as normas de 'género' e as políticas de conciliação da União Europeia, em que valores e representações sobre homens e mulheres se impregnam nas políticas de maternidade, já que as medidas de promoção da igualdade de direitos e a legislação de maternidade aceitam implicitamente normas masculinas de trabalho e decorrem de preconceitos a favor dos papéis sexuais tradicionais e da divisão sexual do trabalho. Ou seja, promovem a integração mas não combatem a segregação em função do sexo. Guerrina conclui que o princípio de conciliação entre trabalho e família procura predominantemente melhorar o acesso das mulheres ao mercado de trabalho, não desafiando as assimetrias entre os sexos e da divisão sexual do trabalho (*idem*, 2005: 153). De acordo com a autora, quando a legislação actuou no sentido de considerar as necessidades especiais das mulheres, fê-lo como uma forma de proteger o papel da mulher na função social de reprodução. Nesta sequência, Guerrina conclui que a “aceitação acrítica do papel das mulheres na função social de reprodução serviu, em última análise, para reforçar, mais do que para desafiar a hierarquia de poder de género” e que “as necessidades das mulheres são por isso definidas em termos de representações tradicionais acerca dos papéis das mulheres na família” (*idem*, 2005: 153).

No mesmo sentido aponta a análise de Elin Peterson (2007), sobre a incorporação da dimensão da igualdade entre os sexos nos marcos interpretativos sobre a conciliação da vida familiar e laboral na Espanha<sup>2</sup>. A partir da análise dos principais documentos oficiais que tratam o tema da conciliação, de textos legislativos e outros documentos, a autora conclui que o marco interpretativo dominante da conciliação trabalho/família reproduz as desigualdades entre mulheres e homens ao atribuir às mulheres quase exclusiva responsabilidade pelos cuidados. Segundo a analista, aquele “marco reforça os imaginários culturais sobre o ‘feminino’ e o ‘masculino’ ao invés de desestabilizar esta dicotomia”; e “não questiona a divisão sexual do trabalho, sendo esta vista e aceite como natural” (Peterson, 2007: 60).

Sendo certo que o impacto das políticas públicas de conciliação trabalho/família na alteração das relações sociais de sexo é ainda limitado na sociedade portuguesa, a

---

<sup>22</sup> O período de referência da análise corresponde ao período de governação liderado pelo Partido Popular, um partido conservador de Espanha. De qualquer modo, é preciso sublinhar que este enquadramento era o que dominava a abordagem destas questões a nível das políticas Europeias durante este período, em especial na segunda metade dos anos 90.

evolução da legislação nacional de protecção da maternidade e da paternidade induz-nos a um entendimento menos pessimista que o destas autoras. Apesar de persistir na legislação portuguesa sobre os direitos de maternidade uma componente de protecção, associada sobretudo à saúde e segurança das mulheres trabalhadoras, no sentido de acolher as suas necessidades especiais enquanto grávidas, puérperas e lactantes, é também visível a preocupação com a protecção dos direitos das mulheres e com a igualdade entre os sexos. O progressivo alargamento da legislação de protecção da maternidade à paternidade, assim como os incentivos especiais ao gozo de períodos de licença pelos pais, ainda que não garantam por si só a alteração da hierarquia de poder entre mulheres e homens e dos padrões da divisão sexual do trabalho, surgem como um contributo para alterar as condições que afectam a situação da força de trabalho feminina. Regista-se, pois, uma certa mobilização em torno do objectivo de levar a que os homens exerçam com efectividade os novos direitos a que estão intitulados, assinalando-se como veremos à frente algum progresso neste domínio.

Apesar desta mobilização, vários estudos mostram que os homens tendem a gozar menos os seus direitos enquanto pais (Del Boca e Wetzels, 2007; Ferreira e Lopes, 2004; Fried, 1998; Hochschild, 1997; Coltrane, 1993), o que faz com que estas licenças, subsídios e dispensas de serviço sejam frequentemente vistas como privilégios das mulheres, uma representação que contribui para agravar a imagem da força de trabalho feminina como secundária.

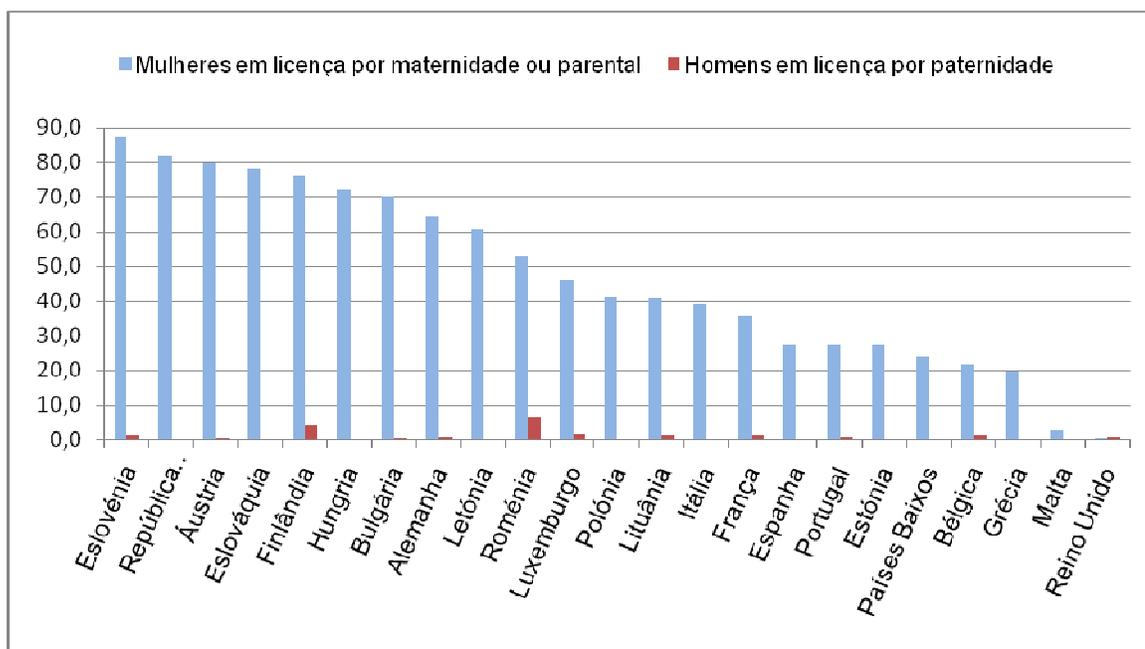
Neste capítulo, o enfoque da nossa análise é colocado na articulação entre dimensões associadas aos recursos institucionais (sobretudo os relativos a legislação de protecção da parentalidade), dos compromissos internacionais e do mercado de trabalho, com algumas dimensões relativas aos recursos individuais e conjugais. Centrar-nos-emos na evolução e padrões de efectividade de dois importantes tipos de políticas de conciliação trabalho/família que permitem libertar tempo para a família: os sistemas de licenças e de dispensas do trabalho e as modalidades flexíveis de tempo de trabalho. Daremos também conta dos principais ajustamentos decorrentes da maternidade e da paternidade produzidos nas esferas laboral e familiar e dos vectores de interpenetração das duas esferas.

### **I.1. Sistemas de licenças e outras dispensas: o alargamento dos direitos dos pais**

Um sistema de cuidados que responda positivamente a determinados requisitos, como a acessibilidade e cobertura, bem como a flexibilidade e qualidade dos serviços prestados, facilita uma adequada divisão do tempo de pais e mães entre os cuidados às crianças e o trabalho remunerado.

Todavia, dado o elevado custo público de um serviço de apoio monetária e universalmente acessível para crianças até aos 6 anos, alguns países encontraram alternativa num sistema de licenças parentais. O envolvimento do Estado em esquemas de licenças decorre também da concepção adoptada relativamente à melhor estratégia de socialização primária: através do cuidado primário privado externo, através de facilidades públicas ou através do cuidado parental (De Henau, Meulders e O'Dorchai, 2007:63). No caso do cuidado parental ser o privilegiado, tal não significa necessariamente que o Estado intervenha na esfera familiar para assegurar a retoma ou substituição substancial do rendimento. Além disso, ainda que o Estado assegure a regulamentação que garanta estes dois preceitos, fica por avaliar se ela conduz ou não a um uso desequilibrado quanto ao sexo, nomeadamente pela predominância de mães (*idem*, 2007:63). Efectivamente, dados estatísticos e pesquisas internacionais evidenciam que, em todos os países com esquemas de licenças associadas às crianças, as mulheres são de longe as principais utilizadoras (OCDE, 2004; OCDE, 2008; UE, 2005; EUROSTAT, 2008). Como se vê no quadro abaixo, com dados relativos a 23 dos 27 Estados que constituem a União Europeia, em todos os países a presença de trabalhadoras com crianças de idade inferior a 1 ano a beneficiar de uma licença, no momento do inquérito, é esmagadora.

**Gráfico I - Proporção de pais e de mães empregados/as com crianças menores de um ano em licença (2006)**



Fonte: European Labour Force Survey (2006), in OECD Family Database: [www.oecd.org/els/social/family/database](http://www.oecd.org/els/social/family/database).

As designações ‘licenças por maternidade e paternidade’ e as ‘licenças parentais’ são frequentemente usadas indistintamente, embora na sua génese estivessem relacionadas diferentes fases da prestação de cuidados às crianças. Apesar das definições formais diferirem consoante os países, de forma simples, as licenças por maternidade e por paternidade podem ser consideradas direitos regulamentares para possibilitarem a uma mãe e a um pai a ausência do trabalho durante um período de tempo quando a criança nasce. A licença parental, na generalidade dos países, começou por designar o direito legal a estar ausente do trabalho após as licenças iniciais por paternidade e maternidade terem terminado.

Até agora, a diferenciação entre mães e pais no período de licença por nascimento é a norma geral, sendo às mães dado mais tempo de afastamento do emprego para recuperar da gravidez e do parto e para cuidar da criança. No nosso país é actualmente reservado à mãe um período de licença obrigatório de 6 semanas após o parto, podendo o restante período de licença ser partilhado com o pai. A este só passou a estar destinado um período obrigatório de licença mínimo (5 dias úteis) desde 2001, até à aprovação do novo código do trabalho, em 12 de Fevereiro de 2009,

um período de licença inicial obrigatório igual a metade dos 10 dias actualmente previstos.

Tem sido, contudo, perceptível a preocupação pela extensão à paternidade dos direitos primitivamente associados à maternidade. Assim, as alterações introduzidas no novo regime jurídico de protecção social da parentalidade (vide quadro 1) alargaram o período de licença inicial obrigatória exclusivo dos pais de 5 para 10 dias, incentivando também a partilha do período de licença inicial que pode ser gozado por qualquer dos progenitores, outorgando o gozo de mais 30 dias de licença nas situações de partilha da licença entre mãe e pai, em que este goze um período de 30 dias em exclusividade (cf. Novo Código do Trabalho, entrado em vigor a 17 de Fevereiro de 2009). Ademais, as designações de licença por maternidade e por paternidade foram eliminadas nesta legislação, passando estas licenças a estar integradas no esquema geral de licenças parentais, mediante a distinção entre licença parental inicial (após o nascimento) e licença parental complementar (após licença inicial). Esta formulação neutra não encerra apenas alterações terminológicas. Ainda que se mantenham os períodos de licença exclusivos para as mães e para os pais – designados de licença parental exclusiva da mãe e licença parental exclusiva do pai -, à excepção das 6 semanas reservadas à mãe, ambos estar em igualdade de circunstâncias quanto ao gozo do restante período, já que não se trata de partilhar o período de licença de maternidade (que podia fazer-se mediante decisão conjunta), mas do período de licença parental inicial comum.

De resto, os períodos de licença pelo nascimento das crianças têm genericamente vindo a ser alargados, ultrapassando o período mínimo de 14 semanas requerido pela Comissão Europeia (76/207/EEC). Em 2005 o período de licença por maternidade (que começou por ser de 70 dias<sup>3</sup>), foi alargado de 120 para 150 dias, ainda que a opção pela extensão da licença implicasse a diminuição da comparticipação de 100% para 80% do salário. Com a última revisão do código do trabalho procedeu-se a um novo aumento da licença para 6 meses subsidiados a 83% ou 5 meses pagos na totalidade, nos casos em que há lugar à partilha da licença entre os cônjuges. Por seu turno, a licença inicial exclusiva dos pais que, em 1995, compreendia um período de 2

---

<sup>3</sup> A primeira legislação que confere às trabalhadoras protecção em situação de maternidade data de 1922, estabelecendo a obrigatoriedade do gozo de 10 semanas de licença pelas mães (Nicholls, 2007).

dias, não obrigatórios, mais que duplica em 2000 (para 5 dias de gozo obrigatório), acabando em 2009 por se fixar em 20 dias (10 dos quais obrigatórios).

O quadro que a seguir se apresenta sintetiza a evolução da legislação de protecção da maternidade e da paternidade no local de trabalho no nosso país. Nele são destacados os principais marcos legislativos neste domínio, até Agosto de 2003, e caracterizados com maior detalhe os regimes de protecção que vigoraram a partir daquela data - consagrados no seu grosso pela Lei 99/2003, de 27 de Agosto (em vigor aquando do nosso trabalho de campo), e, numa fase posterior, pelo estabelecido pela Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro (o actual).

## Quadro I – PROTECÇÃO DA MATERNIDADE E DA PATERNIDADE

L I C E N Ç A S	ATÉ 2003 - MARCOS RELEVANTES (Principais diplomas legais: DL 112/1976, de 7 de Fev., Lei 4/84, de 5 de Abril, Lei 17/95 de 9 de Junho, Lei 102/97, de 13 de Set., Lei 18/98 de 28 de Abril, DL 70/2000, de 4 de Maio, DL 154/88, de 29 de Abril)		DE 2003 A 2009 <sup>4</sup> (Lei 99/2003, de 27 de Agosto e Lei 35/2004, de 29 de Julho, DL 77/2005, de 13 de Abril)	2009 (Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro)
	Maternidade	<p>1922 - Consignada licença de maternidade de 70 dias</p> <p>1976 – Consignada licença de maternidade de 90 dias</p> <p>1988 – Consignado direito das trabalhadoras independentes ao mesmo esquema de protecção da Segurança Social e a período equivalente à licença das trabalhadoras por conta de outrem</p> <p>1995 – Licença de maternidade alargada para 98 dias</p> <p>1998 - Licença de maternidade alargada para 120 dias - Período de licença acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro em caso de nascimentos múltiplos</p>	<p>Licença por maternidade de 120 dias (100% da remuneração de referência) ou (desde 2005) de 150 dias (80% da RR*), dos quais 90 a seguir ao parto</p> <p>No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro</p> <p>Período mínimo obrigatório de 6 semanas de licença por maternidade a seguir ao parto</p> <p>Trabalhadoras independentes abrangidas por este esquema de protecção</p>	<p>Licença <i>parental inicial</i> de 120 ou 150 dias consecutivos (100% ou 83% da remuneração de referência)</p> <p>No caso de caso de partilha de licença entre mãe e pai em que este goze um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, a licença <i>parental inicial</i> é de 150 ou de 180 dias (100% ou 83% da RR*)</p> <p>No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença é acrescido de 30 dias por cada gemelar</p> <p>6 Semanas de licença de gozo obrigatório pela mãe a seguir ao parto</p> <p>Trabalhadoras independentes abrangidas pelo mesmo esquema de protecção</p>
	Paternidade	<p>1984 - Direito do pai a título excepcional (em caso de morte ou incapacidade física e psíquica da mãe) gozar totalidade ou parte do período de licença por maternidade.</p> <p>1995 – Direito à partilha do período de licença por maternidade, por decisão conjunta dos pais</p> <p>Consignada licença por paternidade de 2 dias</p> <p>2000 – Licença por paternidade alargada para 5 dias</p>	<p>Licença por paternidade de 5 dias úteis - gozo obrigatório no primeiro mês a seguir ao nascimento (100% da RR)</p> <p>Possibilidade de partilha da licença da mãe de 120 ou 150 dias (à excepção do período de gozo obrigatório pela mãe)</p> <p>Trabalhadores independentes não abrangido por este esquema de protecção</p>	<p>Licença <i>parental inicial</i> de 10 dias úteis a gozar obrigatoriamente pelo pai</p> <p>Após o gozo da licença obrigatória, o pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença <i>parental inicial</i> por parte da mãe.</p> <p>Trabalhadores independentes passam a estar abrangidos por este esquema de protecção</p>

\*RR – Remuneração de Referência

<sup>4</sup> Legislação em vigor aquando do trabalho de campo.

		ATÉ 2003 - MARCOS RELEVANTES	DE 2003 A 2009	2009
		<b>L I C E N Ç A S</b>	<b>Adopção</b>	1984 – Consignada licença por adoção de menor de 3 anos, com duração de 60 dias 1988 – Trabalhadoras/es independentes passam a beneficiar do mesmo esquema de protecção da S. Social e a período equivalente à licença de trabalhadoras/es por conta de outrem 2000 – Licença por adoção alargada a menores de 15 anos e para 100 dias de duração
<b>Risco clínico</b>	1995 - Licença anterior ao parto nas situações de risco clínico que imponha internamento hospitalar (até 30 dias) 2000 - Licença anterior ao parto nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para a criança durante o tempo necessário para prevenir o risco (mesmo não impondo internamento hospital)		Licença anterior ao parto nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para a criança durante o tempo necessário para prevenir o risco (100% da RR) Trabalhadoras independentes abrangidas por este esquema de protecção	
<b>Parental</b>	2000 – Consagrado direito a licença parental de 3 meses (15 dias dos quais subsidiados a 100%, se gozados pelo pai), ou a trabalho a tempo parcial durante 6 meses, ou a períodos intercalados de licença parental e de trabalho a tempo parcial (trabalhadores independentes não abrangidos por subsídio)		Licença para assistência a filho/a, adoptado/a ou equiparado/a até aos 6 anos – Alternativamente: Licença parental de três meses; Trabalho a tempo parcial durante 12 meses; Períodos intercalados de licença parental e de trabalho a tempo parcial	
			Direito a 100% da RR nos primeiros 15 dias da licença parental gozados pelos pais (prestação não abrange trabalhadores independentes)	Ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses, desde que previstas em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho (25% da RR) Trabalhadores/as independentes passam a estar abrangidas/os por este esquema de protecção
<b>Especial</b>	1984 – Consignação do direito do pai ou da mãe a interromper a prestação do trabalho pelo período de 6 meses, prorrogáveis até ao limite máximo de 2 anos		Licença especial para assistência a filho ou adoptado, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos (terceiro filho ou mais - até três anos)	
	1997 – Consagrada licença especial para assistência a pessoa com deficiência e a doentes crónicos por período até 6 meses, prorrogável com limite de 4 anos	Licença especial para assistência a pessoa com deficiência e a doentes crónicos por período até seis meses, prorrogável com limite de quatro anos, durante os primeiros 12 anos (65% da remuneração de referência) – Trabalhadores/as independentes abrangidas/os pelo mesmo esquema de protecção		

\*RR – Remuneração de Referência

		ATÉ 2003 - MARCOS RELEVANTES	DE 2003 A 2009	2009	
<b>F A L T A S  E  D I S P E N S A S</b>	<b>Assistência a filhos</b>	1984 - Consagrado direito do/a trabalhador/a a faltar ao trabalho, até 30 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível a menores de 10 anos. 1995 – Contemplado o direito a assistência inadiável, independentemente da idade, em caso de filho com deficiência	Direito a faltar, até 30 dias por ano, para assistência na doença a filhos/as, menores de 10 anos, ou, independentemente da idade, a filho com deficiência ou doença crónica (65% da RR – trabalhadores/as independentes não abrangidos/as)	Direito a faltar, até 30 dias por ano, para assistência na doença a filhos/as, adoptados/as ou equiparados/as, menores de 12 anos, ou, independentemente da idade, a filho com deficiência ou doença crónica (65% da RR – trabalhadores/as independentes não abrangidos/as pelo subsídio)	
		1984 – Consagrado direito a faltar ao trabalho, até 15 dias por ano, quando se trate de prestar assistência a ascendentes maiores de 10 anos	Direito a faltar, até 15 dias por ano, para assistência na doença a filhos/as, ou equiparados/as, a partir dos 10 anos (65% da RR – trabalhadores/as independentes não abrangidos/as)	Direito a faltar, até 15 dias por ano, para assistência na doença a filhos/as, ou equiparados/as, a partir dos 12 anos (65% da RR – trabalhadores/as independentes não abrangidos/as)	
	<b>Consultas pré-natais</b>	1984 – Consagrado direito da trabalhadora grávida a dispensa de trabalho para consultas pré-natais	Direito da trabalhadora grávida a dispensa do trabalho para consultas pré-natais e para a preparação para o parto sem perda de remuneração ou de quaisquer regalias		O pai tem direito a 3 dispensas do trab. para acompanhar a trabalhadora às consultas pré -natais
	<b>Amamentação/aleitação</b>	1984 – Consagrado direito da mãe que amamenta a ser dispensada em cada dia de trabalho por 2 períodos de duração máxima de uma hora até o filho perfazer 1 ano.	Direito a dispensa do trabalho (mãe), por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora, durante todo o tempo que durar a amamentação do/a filho/a, sem perda de remuneração ou de quaisquer regalias		
		2000 - Consagrado o direito de mãe ou o pai à dispensa para aleitação até o filho perfazer 1 ano	No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou o pai têm direito à dispensa referida anteriormente para aleitação até o filho perfazer um ano		
<b>Avós</b>	2000 – Consagrado direito a faltar, até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de netos/as que sejam filhos/as de adolescentes com idade inferior a 16 anos (100% da remuneração - trabalhadores/as independentes excluídos/as da prestação)	Direito a faltar, até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de netos/as que sejam filhos/as de adolescentes com idade inferior a 16 anos (100% da remuneração - trabalhadores/as independentes não abrangidos/as pelo subsídio)		Direito a faltar ao trabalho, em substituição dos/as progenitores/as, para assistência a neto/a menor ou com deficiência ou doença crónica (65% da RR-trabalhadores/as independentes não abrangidos/as)	

\*RR – Remuneração de Referência

		ATÉ 2003 - MARCOS RELEVANTES	DE 2003 A 2009	2009
<b>TEMPO E HORÁRIO DE TRABALHO</b>		2000 – Estabelecido direito a dispensa de trabalho noturno da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante	Direito a dispensa de trabalho noturno da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante	
			A trab. grávida bem como o trab. que partilhou licença de 120/150 dias com a mãe, ou mãe com filho menor de 12 meses, não estão obrigados a prestar trabalho suplementar	A trabalhadora grávida, bem como o trabalhador ou trabalhadora com filho de idade inferior a 12 meses, não está obrigada a prestar trabalho suplementar
		1984 – Consagrado direito de pais e mães com um ou mais filhos menores de 12 anos a trabalhar em horário reduzido ou flexível 1995 - Consagrado direito de pais e mães de filho com deficiência, independentemente da idade, a trabalhar em horário reduzido ou flexível	Direito da mãe ou do pai, com um ou mais filhos menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com filho com deficiência ou doença crónica, a trabalhar em regime de flexibilidade de horário	
		1995 – Consagrado direito de pais e mães de menor com deficiência à redução do horário de 5 horas semanais	Pai e mãe de menor com deficiência ou doença crónica, com idade não superior a um ano, têm direito a redução de 5 horas do período normal de trabalho semanal, ou outras condições de trabalho especiais	
<b>PROTECÇÃO NA SAÚDE E NO DESPEDITAMENTO</b>	<b>Saúde e segurança</b>	1984 – Estabelecido direito da trabalhadora a não desempenhar tarefas clinicamente desaconselháveis durante a gravidez, e até 3 meses após o parto e a lactantes (até 1 ano) 1995 - Alargamento do direito a condições especiais condições de segurança e saúde no locais de trabalho a trabalhadoras puérperas e lactantes (sem limite temporal)	Direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante	
		1984 – Consignado direito da trab. grávida a dispensada trabalho impliquem risco para o nascituro 1995 - Alargamento a puérperas e lactantes do direito à dispensa do trabalho em caso de exposição a riscos 2000 – Extensão da dispensa a trabalhadoras que desempenhem trabalho noturno	Direito a dispensa do trabalho da mulher grávida, puérpera e lactante que na sua actividade profissional desempenhe trabalho noturno ou se encontre exposta a riscos específicos (65% da RR - trabalhadoras independentes abrangidas pelo subsídio)	
	<b>Despedimento</b>	1995 – Consagrada protecção no despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante	Protecção no despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença por paternidade/ parental, sendo obrigatória a solicitação de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres	

\*RR – Remuneração de Referência

Numa comparação dos sistemas de licenças de maternidade e paternidade na UE-15 (De Henau, Meulders e O'Dorchai, 2007), Portugal sobressai nos lugares cimeiros do ranking concebido para classificar os países, especialmente no índice de licença por nascimento (medida que agrega as duas licenças – da maternidade e da paternidade) e da licença por maternidade, relativamente próximo de países como a Finlândia, França e Holanda. Esta análise tem por base legislação de 2000, altura em que as licenças por maternidade e por paternidade eram de 120 e 5 dias, respectivamente, e permitiam uma compensação equivalente à totalidade do salário, a qual concorreu para conferir ao nosso país uma posição confortável comparativamente a outros países com licenças de duração superior, mas com comparticipação inferior, como o Reino Unido e Irlanda, ou mesmo alguns países nórdicos como a Dinamarca.

A licença parental, na generalidade dos países, começou por designar o direito legal a estar ausente do trabalho após as licenças iniciais por paternidade e maternidade. Até recentemente, a licença parental tendeu a ser uma política pública neutra quanto ao sexo, disponível para pais e mães (O'Brien, Brandth e Kvande, 2007). A emergência de períodos de licença parental dirigidos exclusivamente aos pais marcou o afastamento do princípio dessa neutralidade quanto ao sexo. As quotas de licenças dirigidas aos pais são referidas por alguns/mas autores/as como formas *soft* que os sistemas de bem-estar encontraram para incentivar os pais a tomarem parte nos primeiros cuidados às crianças (Brandth and Kvande, 2001: 256)

O regime da licença parental em Portugal, desde 2000, proporciona incentivos financeiros especiais aos pais que queiram dela beneficiar, através da retribuição equivalente a 100% do salário durante um período de 15 dias que os abrange em exclusividade. A consagração da licença parental de 3 meses, incorporada na legislação portuguesa na sequência de directiva da Comissão Europeia, enquadra uma lógica de promoção da igualdade de oportunidades para homens e mulheres tendente à integração destas no mercado de trabalho e dos primeiros na esfera familiar, encorajando-os a desempenhar um papel mais activo na partilha das tarefas familiares.

Apesar de reconhecer o potencial desta política, Guerrina (2005) considera que esta acabou por ser limitada por “um conjunto de diferentes interesses que convergiram durante as negociações”, e faz reflectir o “falhanço dos *policy makers* europeus em reconhecer o impacto das licenças de maternidade e parental nas relações de género na falta de consideração séria sobre a questão da retribuição” (Guerrina, 2005: 153). Os resultados da incorporação daquela directiva na legislação

portuguesa corroboram esta perspectiva, uma vez que, apesar de as mulheres continuarem a ser a principais beneficiárias das ausências por licença, a licença parental remunerada dirigida aos pais acabou por conduzir efectivamente a que mais homens estivessem presentes e durante mais tempo junto da família após o nascimento das crianças, como veremos mais à frente. A remuneração, neste caso, faz toda a diferença.

Na análise conduzida por De Henau, Meulders e O'Dorchai (2007), na qual também são comparados os sistemas de licenças associadas à maternidade e paternidade na Europa, Portugal apresenta a cotação mais favorável entre os países da Europa dos 15 no índice concebido pelas autoras para classificar os países quanto ao potencial de utilização equilibrada por mulheres e homens da licença parental. De facto, apesar de até à entrada em vigor do novo regime de protecção da maternidade e paternidade, em Maio de 2009<sup>5</sup>, apenas 15 dias dos 3 meses de licença parental dos pais (e não das mães) serem remunerados, o índice que combina a atractividade da licença com o seu potencial de igualdade coloca Portugal numa posição vantajosa no quadro da UE15.

Esta boa cotação no contexto europeu, em termos de atractividade, não impede que os níveis de utilização desta licença no nosso país - excluindo os 15 dias pagos aos homens - sejam insignificantes, como nos revela o nosso estudo. Efectivamente, nenhum dos pais e das mães contactados/as beneficia de qualquer período de licença não comparticipada. Também no inquérito realizado a 341 mães e pais no âmbito de estudo anterior, conduzido por Virgínia Ferreira e Mónica Lopes (2004), a percentagem de trabalhadoras/es que beneficiam de outros períodos de licença para cuidar das crianças para além dos de paternidade, maternidade e parental de 15 dias, é residual - 0,7%. No mesmo sentido indicam os resultados de estudo realizado pelo Instituto de Estudos Sociais e Económicos para o actual Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social (Dionízio e Schouten, 2007). Segundo inquérito às famílias conduzido no âmbito dessa pesquisa, a licença parental não subsidiada e as licenças especiais para assistência a filho/a são utilizadas, respectivamente, por 0,7% e 12% das pessoas que reúnem condições para delas beneficiarem. A expressão significativamente superior das licenças especiais comparativamente à licença parental não será alheia ao facto de os casos de licença

---

<sup>5</sup> Altura em que passou a ser comparticipada em 25% do salário bruto.

especial para assistência a pessoa com deficiência e a doentes crónicos serem abrangidos por subsídio equivalente a 65% da remuneração de referência. Por outro lado, também não é de excluir uma inflação naquelas medidas de licença como resultado da eventual confusão terminológica entre licenças especiais para assistência a menores e faltas para assistência a menores. Este estudo também confirma o desconhecimento generalizado daquelas possibilidades (não só da licença parental de 3 meses, mas também das licenças especiais), que já havia sido posto em evidência (Ferreira e Lopes, 2004). Como fora sublinhado, os baixos salários que se praticam em Portugal parecem justificar a fraca utilização destes períodos de ausência sempre que implicam a perda do salário.

### **1.1.1. O sistema de licenças na perspectiva das mães e dos pais**

Vejamos agora o que pensam mães e pais entrevistadas/os sobre os regimes de licenças associadas à maternidade e à paternidade, quer ao nível do formato e duração, quer ao nível da acessibilidade.

A compensação financeira das licenças opera como um factor de conversão daquele recurso institucional em ‘capacitação’ (*capability*) e ‘liberdade de acção’ (*agency freedom*). A importância da participação das licenças para que elas sejam efectivamente aproveitadas é reforçada nas narrativas de muitas pessoas que entrevistámos, que realçam não ter condições financeiras para ficar a cuidar das crianças sem receber vencimento. A discordância bem vincada no discurso de mães e também de pais contactados/as a propósito da remuneração parcial da licença de 150 dias atesta esta disposição. O facto do período de 5 meses ser apenas participado em 80% da remuneração, fundamenta, pelo menos em parte, a opção da maior parte das mães entrevistadas (cerca de três terços) pelo gozo de período participado integralmente.

Acho óptimo que o tenham prolongado para os pais que possam escolher os cento e cinquenta dias. Na minha opinião deveriam ser cento e cinquenta dias para toda a gente, e não uma opção com redução do vencimento, porque é o que nos acontece, às mães que escolheram os cento e cinquenta dias têm redução do vencimento de 80%, acho que não deveria ser assim. (Mãe que gozou 150 dias de licença por maternidade, 39 anos, Conservadora - 30)

Os colegas, num caso ou noutro só não tinham usufruído também dos 5 meses por uma questão monetária. Porque realmente é pena que para se usufruir dos 5 meses, ainda tenha que se perder dinheiro, entre aspas, não é? (Mãe que gozou 150 dias de licença por maternidade, 42 anos, Professora - 10)

É necessário chamar a atenção para o facto de esta opção se basear numa percepção errada sobre os efeitos práticos desta disposição legal. É a falta de informação que faz com que as pessoas pensem que perdem remuneração se optarem pelos 5 meses a uma taxa de cobertura de 80%. Com efeito, o cálculo dos subsídios é efectuado com base numa remuneração de referência (total das remunerações registadas nos primeiros 6 meses civis que precedem o 2º mês anterior ao do início do impedimento para o trabalho) na qual são considerados os valores dos subsídios de Férias, de Natal e outros de natureza análoga, pelo que, dependendo do momento em que se tira a licença, o valor do subsídio pode ser superior ao vencimento num mês regular. Além disso, diversamente ao que aconteceria se a mãe ou pai estivessem a receber retribuição salarial, o subsídio é isento de contribuição para a segurança social (que seria de 11% do vencimento) e de retenção de IRS (variável). Daqui resulta que o subsídio do/a trabalhador/a em licença é efectivamente superior ao salário líquido que recebe se estiver a trabalhar. É evidentemente necessário desenvolver uma campanha de informação que mostre às pessoas que as perdas implicadas nesta situação não são tão significativas quanto é comum pensar.

O alargamento dos períodos de licença (comparticipados) para o cuidado das crianças nos primeiros tempos de vida é, de resto, uma necessidade sentida por muitos pais e mães de crianças pequenas. A opinião da maior parte dos pais (69%) e das mães (75%) entrevistados/as no âmbito do nosso estudo é que a duração das respectivas licenças é insuficiente. Estudo anterior (Ferreira e o Lopes, 2004) revela as mesmas tendências, ainda que a percentagem de mães que considerava a duração da licença por maternidade insuficiente fosse algo superior (80%); o que poderá estar associado à possibilidade de gozar mais um mês de licença entretanto introduzida na lei.

Os argumentos apresentados pelas mães entrevistadas para fundamentar a duração insuficiente da licença por maternidade evocam sobretudo a condição das crianças com 4 ou 5 meses de idade. O facto de serem ainda muito pequenas para se separarem dos pais - sobretudo quando a solução para o seu acolhimento é exterior à família -, a fase de desenvolvimento exigente em termos de cuidados e de afecto em que se encontram, a fragilidade e susceptibilidade a doenças e infecções, ampliadas quando são acolhidas por equipamento colectivo, são alguns dos factores mais mencionados. Notoriamente, a percepção da precocidade do afastamento da criança e os sentimentos de ansiedade que lhe estão associados são mais marcados nas situações em que a criança é entregue aos cuidados de uma creche ou infantário.

Eu acho que podia ser alargada e que devia ser alargada, porque quem não tem a sorte de ter familiares que tomem conta dos filhos, acho que uma criança com 4 meses, isto no caso das pessoas que só gozam licenças de 4 meses mesmo de 5 ou 6 meses, são muito pequeninas para ir para o infantário. E, portanto, eu acho que é preciso mais tempo para estar...hmm....com o aconchego da mãe: Portanto, eu acho que a licença que poderia ser aumentada pelo menos 6 meses acho que podíamos caminhar para esse sentido... (Mãe que gozou menos de 150 dias de licença por maternidade, 41 anos, Administrativa - 78)

Merecem também destaque as questões relativas à alimentação das crianças. Por um lado, o facto de em geral o final do período de licença de 4 meses corresponder a fase de introdução da alimentação sólida na dieta das crianças que, segundo as mães, deveria ser acompanhada pelos progenitores; por outro lado, a importância da criança ser amamentada em condições adequadas, o que, de acordo com algumas entrevistadas, não é possível quando se está a trabalhar.

É muito, muito stressante uma pessoa estar a trabalhar e sempre a pensar que daí a duas, três horas, uma hora e meia, o bebé vai chorar e alguém nos telefonar e dizer está na hora (risos). E depois está-se sempre stressada a amamentar, porque se está sempre a ver que horas são e que já se devia estar a trabalhar. Eles nem sempre mamam ao ritmo que nós queremos (risos), não é? Pronto eles têm o seu ritmo e nós temos que respeitar...e foi enquanto ela não começou a comer dependia totalmente de mim, foi complicado (risos). (...) Quando estamos lá, está na hora de estarmos cá, quando estamos cá está na hora de estarmos lá, e depois é aquela sensação de...vais a correr dás de mamar e vais a correr, quer dizer não fazes os cuidados que o bebé precisa, então sentes-te assim um bocado desnaturada (risos). Pensamos sempre que abandonamos, mas pronto. Mãe que gozou menos de 120 dias de licença por maternidade, 37 anos, Médica Dentista - 58)

Quanto à duração necessária da licença inicial, o alargamento da licença para um ano e para 6 meses colheram um maior número de preferências. Estes períodos surgem frequentemente nas narrativas das mães por referência a outros países da Europa. Os resultados apresentados ganham outra expressividade se tivermos em conta que boa parte das pessoas, sobretudo as que apontam para a duração de 6 meses, utiliza o prefixo "pelo menos" quando assinala as possibilidades de duração da licença. Tal significa que muitas delas não se referem à duração que consideram ideal ou desejável, mas à que avaliam como estritamente indispensável e/ou praticável. Aliás, não é raro encontrar no discurso destas mulheres alusões aos condicionalismos económicos do país, por comparação a outros países onde as licenças são de duração superior, e à percepção das condicionantes associadas aos locais de trabalho, como ilustra bem o excerto que se segue.

Olhe, era como eu lhe dizia há pouco. Acho que é uma questão de bom senso. Se fosse o primeiro ano de vida, isso era ouro sobre azul. Aqueles países que têm até aos três anos ou até uma idade mais tardia; também têm outro tipo de política, outro tipo de economia, outra forma de estar que nós não temos. Sei lá, os seis meses não seriam despropositados, o ano não seria de forma nenhuma despropositado, mas temos de ver

toda a outra questão. Nós somos um país que, infelizmente, não está propriamente numa fase muito positiva para também nos podermos dar a estes pequenos luxos. Porque é um pequeno luxo; é um pequeno grande luxo. (...) Eu, graças a Deus, contei sempre com a colaboração do meu marido mas e a entidade patronal? Nós também temos que ver um bocadinho o lado deles. Temos que perceber. O que é que fazem? São coisas que às vezes não pensamos bem como é que é. Olhamos para o nosso umbigo e não pensamos nos outros. Isto obrigaria a quê? Isto é muito complicado. Eles ficam sem o empregado, nós quase sem ordenado. Onde é que vamos buscar dinheiro para viver? (Mãe que gozou menos de 120 dias de licença por maternidade, 38 anos, Professora - 1)

Os pais, embora partilhando com as mães a ideia de que a duração das respectivas licenças é insuficiente, mobilizam em geral argumentos diferentes para sustentar essa percepção, o que em boa parte se explica com a forte desproporção em termos de duração das duas licenças. Aqui o enfoque é colocado na necessidade de apoio à mãe - ainda a restabelecer-se do parto - e à criança no período após o nascimento. Ainda que para os entrevistados que beneficiaram da licença parental de 15 dias (perto de três quartos) a insuficiência da licença inicial seja atenuada ou compensada, o período de licença por paternidade de 5 dias exclusivo dos pais, permitindo apenas a resolução de questões burocráticas e o apoio mais premente no restabelecimento da mãe e nos cuidados com o/a bebé, são insuficientes para prestar todo o apoio necessário naquela fase. Para os pais que almejam um papel activo no cuidado e educação das crianças, aqueles dias são manifestamente exíguos para estreitar laços e estabelecer uma ligação significativa com a criança.

À partida eu acho que é capaz de ser pouco... que não seja muito. Hmm... Porque normalmente, e faz sentido, ela é gozada logo após o nascimento do filho, e acho que é nessa fase que o casal necessita mais de estar junto e de partilhar, principalmente no primeiro filho. Mas lembro-me que nós tivemos bastantes anseios e... e... hmm... algum nervosismo inicial porque é algo novo que é completamente diferente. Nós não nascemos ensinados - falamos no processo de aprendizagem - e depois também há um processo de aprendizagem, portanto a criança nasceu e agora: fazer isto, mudar a fralda, dar banho, fazer aquilo, a hora disto, de mamar, a hora... portanto, todo aquele processo inicial, eu acho que, pelos pais, é encarado com um certo nervosismo e alguma ansiedade. (...) (Pai que gozou licença parental, 38 anos, Webmaster - 41)

São em menor número os homens que indicam uma duração alternativa da licença inicial, e ainda assim encontramos uma maior dispersão e amplitude nas possibilidades apontadas, espelhando as diferentes perspectivas e visões sobre o papel paterno. Por isso encontramos desde sugestões de 10 dias, a 2 anos de licença. Enquanto a maioria dá primazia ao papel materno – assente na crença numa relação especial entre mãe e filho/a -, reservando para o pai períodos mais curtos; uma minoria enfatiza a importância da participação activa em paridade com a mãe, reivindicando períodos mais aproximados ou mesmo equivalentes.

Essa parte do tempo dos cinco dias, e depois poderes gozar mais quinze dias, podem não ser directos ou seguidos, podem ser marcados depois com a entidade patronal, acertarem. Essa questão, para mim, nem está muito fora do contexto, aceita-se perfeitamente. Aceita-se pronto, porque em relação à mãe, pronto, mãe é mãe. É a mãe que tem, é a mãe que sente as dores, é a mãe que tem praticamente o trabalho, não é? Tem os quatro meses. Mas, se por exemplo, fosse um mês para o pai, não se perdia nada. (Pai que gozou licença parental, 37 anos, Administrativo e Fotógrafo - 42)

É claro que é uma vergonha! Mas "à bom português" mais vale pouco que nada. Não é? Mas deveria ser igual à da mãe. Devíamos ter tantos dias quanto as mães. Devia ser igual até para termos um maior contacto com o bebé nestes primeiros dias. (Pai que gozou licença parental, 36 anos, Gerente de Bar - 88)

Apesar da diversidade de respostas, a duração da licença inicial destinada aos pais mais comumente apontada como necessária é de um mês, a qual é, de resto, incentivada na nova legislação que regula a protecção na parentalidade.

Mas a disponibilização legal de períodos acrescidos de licença não garante por si só o gozo do direito por parte dos pais e das mães – mesmo para quem a duração da licença actual é considerada insuficiente. Até porque algumas pessoas, que manifestam a necessidade de ver aumentados os períodos de licença consignados legalmente, não chegam a gozar a totalidade dos períodos a que têm direito. Como exploraremos em capítulo subsequente, para a afectividade destes preceitos, isto é, para que se convertam em capacitações e liberdade de acção, 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. Todavia, sendo certo que os preceitos legais de protecção da parentalidade constituem recursos institucionais que, por si, não conduzem à ‘liberdade de acção’, eles são cruciais para converter os recursos individuais em fontes de legitimidade e de *agency* para fazer reivindicações, potenciando a alteração das normas nas famílias e nos locais de trabalho, frequentemente influenciadas pela forma como são moldadas no discurso político (Browne *et al.*, 2004, *in* Hobson e Fahlén, 2009:18).

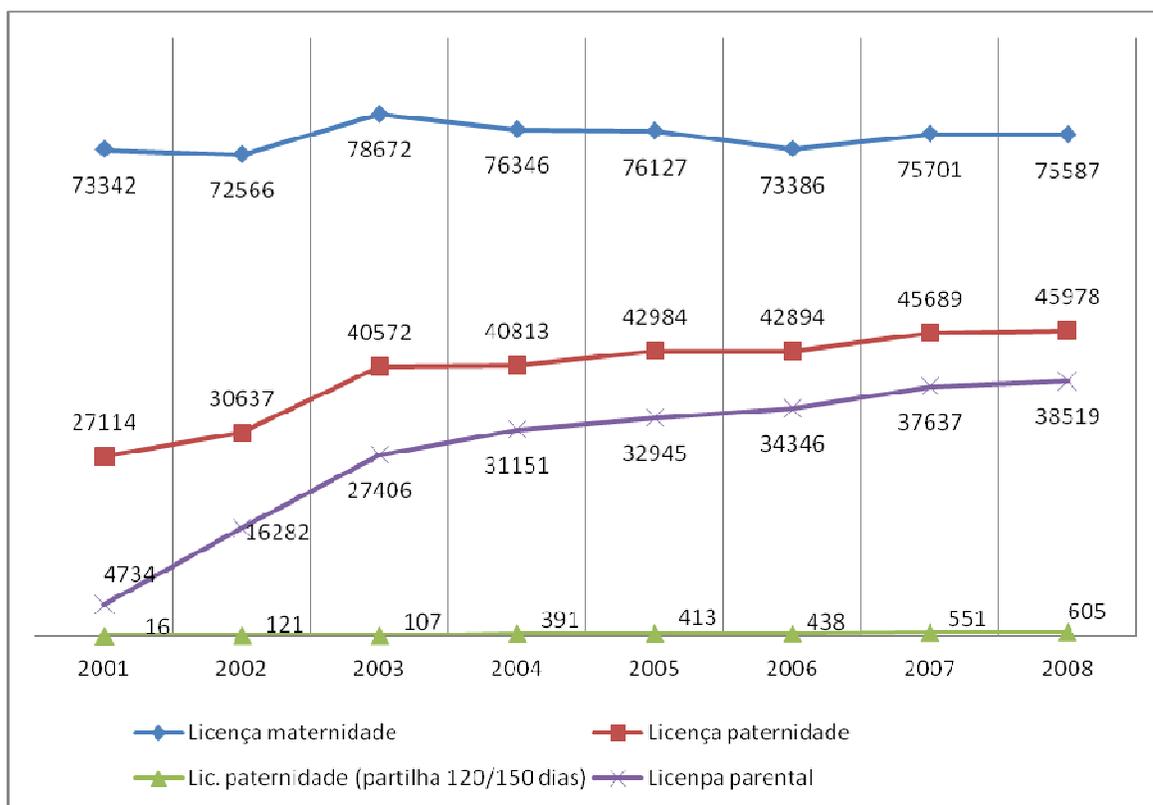
## **1.2. Padrões de efectividade das licenças e dispensas: a reivindicação crescente da paternidade**

É notório, do já exposto, que à maior abertura das disposições legais, tem-se vindo a assistir a que cada vez mais homens procurem acomodar a paternidade à sua actividade profissional. Os dados estatísticos mostram que, apesar dos constrangimentos que sobre os homens se fazem sentir no sentido da adopção de um

modelo de paternidade convencional, mais provedor do que cuidador, os incentivos legais e económicos têm funcionado no sentido de os levar a cada vez mais gozarem os seus direitos de pai.

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. Com efeito, a atribuição dos subsídios por paternidade e por licença parental tem tido aumentos assinaláveis (vide gráfico 2). Em 2008, 45.978 pais gozaram a sua licença de paternidade, por oposição a 27.114, em 2001, também em resultado desta ter sido tornada obrigatória. Da mesma forma, o número dos que tiraram licença parental aumentou de 4.734, em 2000, para 38.519 em 2008. Este 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, mas também com a reivindicação crescente da paternidade por parte dos homens. De facto, alguns estudos têm vindo a evidenciar esta disposição entre os homens mais jovens e mais escolarizados (Smith, 2007; Mutsumi, 1999; Perista e Lopes, 1999). A crescente, ainda que a níveis muito incipientes, partilha das licenças de maternidade, que passou de 0,5% para 0,8% das licenças registadas, de 2004 para 2008, vem alimentar esta tendência. Também a licença de adopção (que pode ser repartida entre ambos os/as candidatos/as a adoptantes) tem sido crescentemente utilizada pelos homens, quase duplicando a sua percentagem no total das pessoas que gozaram esta licença entre 2001 e 2008 (passou de 9% para 16%).

**Gráfico 2 - Evolução dos subsídios por maternidade e por paternidade entre 2001 e 2008**



A análise dos dados relativos às ausências por licença de pais trabalhadores, desenvolvida no âmbito o estudo de caso em empresa de fabrico de artigos de plástico, vem atestar a tendência do gozo crescente deste tipo de medidas de conciliação do trabalho/família por parte dos homens, ainda que o padrão dominante do gozo de períodos alargados de licença por parte das mães e de reduzidos períodos por parte dos pais seja muito marcado e persistente nesta organização. Com efeito, enquanto em 2001 as ausências por licenças associadas à paternidade na empresa (que contava com 104 homens trabalhadores, no total de 210 efectivos) somavam apenas 40 horas - a que correspondia o gozo por um trabalhador de 5 dias de licença por paternidade - em 2004 totalizavam já 6 vezes mais horas (240), e em 2008 15 vezes mais (624 horas).

Nesta linha, a análise dos motivos que levam os pais a beneficiar de licenças superiores a 5 dias e das actividades que desenvolvem nesse período reveste-se de particular importância, ainda mais se tivermos em consideração o impacto que as representações sobre a forma como os homens empregam as licenças têm na forma como estas são recebidas no local de trabalho (Ferreira e Lopes, 2004).

Em termos gerais, os resultados das entrevistas com pais que gozaram licença parental de 15 dias (70) e/ou que partilharam o período de licença de 120/150 dias com a mãe (4), contrariam a perspectiva segundo a qual os pais ocupam os dias de licença para desenvolver actividades que se afastam dos desígnios que presidem ao reconhecimento deste direito. Apesar de haver casos de homens que deturpam as finalidades deste tipo de licenças, ocupando grande parte de tempo em actividades não relacionadas com o cuidado aos/as filhos/as, eles são pouco representativos (abrangendo apenas 7 casos).

Efectivamente, a maioria dos pais vincula a decisão da licença à necessidade ou vontade de estar com e/ou dar apoio à criança e à mãe (42%), ou, num discurso de maior autonomia em relação à mãe, à aproximação/cuidado da criança e da casa (22%), a qual é consubstanciada em actividades relacionadas com os cuidados às crianças e/ou domésticos (9 em cada 10 entrevistados/as), assentem estas ou não numa lógica de suporte ao papel materno.

De resto, o discurso revelador da participação mais activa e autónoma nos cuidados com as crianças advém especialmente de pais que beneficiaram da licença após a licença da mãe, nos casos em que esta não permanece em casa após a licença. Nestes casos, o discurso que enfatiza o suporte/apoio à mãe nos cuidados aos/as filhos/as e vontade de estar junto da criança e da família dá lugar a um mais moderno, centrado na aproximação e nos cuidados da criança e da casa.

Esta tendência sugere que a presença da mãe durante a licença do pai tende a colocá-la na primeira linha das responsabilidades em relação às crianças, ainda que na maioria dos pais seja perceptível uma participação forte e uma vontade de assumir uma responsabilidade parental activa e partilhada com a mulher, à semelhança do que já tinha sido avançado noutros estudos (Mendes, 2007; Ferreira e Lopes, 2004; Gomes e Resende, 2004; Hobson e Morgan, 2002; Coltrane, 1996). O facto de as narrativas reveladoras de uma maior autonomia provirem de pais que ficam sozinhos com as crianças durante a licença vai de encontro ao defendido por Ursulla Müller (1998) a propósito dos vectores da mudança dos padrões de divisão sexual do trabalho. A autora concluiu que há apenas um factor que contribui para intensificar a partilha do trabalho doméstico pelos homens — a total ausência das mulheres da casa por um período mais ou menos prolongado. Outra pesquisa realizada na Noruega aponta também neste sentido, concluindo que as competências dos pais nos cuidados com as

crianças são particularmente reforçadas se estes ficarem em casa sozinhos com a criança (Brandth e Kvande, 2003).

Apesar desta tendência, sobressai nas narrativas, quer dos pais quer das mães entrevistados/as, a importância de ambos estarem presentes nos primeiros tempos após o nascimento das crianças. Enfatiza-se que é maior a necessidade de licença em conjunto com a mãe nessa altura do que de ficar em casa com a criança num período posterior, tratando-se de um momento exigente de restabelecimento físico da mãe e de ajuste da família à sua nova condição.

Foi necessário auxiliar a minha mulher e o bebé. Foi dar banho ao bebé, tratar da alimentação para mim e para a mãe, tratar de alguma roupa dentro do possível e também da limpeza da casa, há sempre visitas. (...) Bem, como era uma experiência nova, e a minha esposa, a gravidez teve algumas fazes de risco, ela estava muito debilitada. (Pai que gozou licença parental, 37 anos, Técnico de Electrónica de Telecomunicações - 47)

O facto de o discurso dos pais que gozam a licença após o nascimento da criança ser mais orientado para o apoio à mãe deverá também ser temperado com a condição da mulher no período pós-parto, já que ele aparece muito associado à situação de fragilidade e debilidade física em que se encontra a companheira, com maior dificuldade em realizar as tarefas e por isso em condição que demanda particular apoio do pai.

Coerentemente com o que tem sido avançado noutros estudos que observam o envolvimento dos homens nas tarefas domésticas/familiares (Ferreira e Lopes, 2004; Torres, 2008, 2004; Torres e Silva, 1998), os cuidados às crianças desempenhados de forma mais independente aquando da licença são tendencialmente mais protagonizados por pais com habilitações de nível superior, o que encontra expressão na proporção de pais com este nível de instrução que ficam sozinhos em casa com os/as filhos/as face a homens com ensino secundário e básico (respectivamente, cerca de 60%, 25% e 20%, na nossa amostra).

**Quadro 2 - Motivos para o gozo de licenças superiores a 5 dias pelos pais\***

Motivos para o gozo de "outra licença"	Após licença de paternidade		Após licença por maternidade		Total	
	N.º	% (N=37)	N.º	% (N=35)	N.º	% (N=72)
(Necessidade de) Apoiar/estar com mãe/criança(s)	22	59,5	8	22,9	30	41,7
Aproximação/cuidado da(s) criança(s)/da casa	3	8,1	13	37,1	16	22,2
Preparar transição para acolhimento fora da família nuclear		0,0	6	17,1	6	8,3
Direito consignado/importante	14	37,8	15	42,9	29	40,3
Mais vantajoso financeiramente		0,0	2	5,7	2	2,8
Sem soluções de acolhimento		0,0	2	5,7	2	2,8
A mãe tinha que ir trabalhar		0,0	4	11,4	4	5,6
Ganhar subsídio	1	2,7		0,0	1	1,4

\*Os entrevistados podiam apontar mais do que um motivo.

Na situação de repartição da licença por maternidade, concluímos que a racionalidade económica ou a necessidade têm uma influência decisiva, funcionando como um factor de conversão dos recursos legais em 'capacitação' e 'liberdade de acção'. A necessidade de as mães se fazerem substituir nos cuidados às crianças por força das suas responsabilidades profissionais é o fundamento mais avançado pelos pais auscultados que partilharam a licença de maternidade (4) e pelas mulheres cujos maridos partilharam consigo o período de licença (7). Coexistindo com a vontade de criarem uma maior aproximação aos/às filhos/as, os condicionalismos profissionais das mães que, por decisão conjunta, partilham as suas licenças, assumem múltiplas feições - desde o grande volume de trabalho, o longo período de ausência do local de trabalho motivado por gravidez de risco ou a necessidade de acolher uma oportunidade de trabalho, até ao facto de serem abrangidas por regimes de protecção social desvantajosos. Particularmente este último aspecto já havia sido salientado em pesquisa anterior (Ferreira e Lopes, 2004), na qual em quase todas as situações apuradas em que houve lugar à partilha da licença, a mãe era trabalhadora independente, beneficiando de subsídio de valor muito inferior ao rendimento habitual. Nestes casos a remuneração declarada à segurança social pelas mães é mais baixa do que a efectiva uma vez que, enquanto trabalhadoras por conta própria, podem optar por vários escalões de remuneração. Isto traduz-se no benefício financeiro em ser o pai a ficar com a criança, que acaba por prevalecer face à opção primeira de ficar a mãe, como

transparece no discurso de um entrevistado que partilhou a licença com uma mãe que trabalha a recibos verdes:

Alguém tem que tomar conta de uma criança quando nasce. (...) [A mãe] poder podia [ter gozado da licença], não recebia era nada por isso. (...) É um mal menor. De preferência ficava ela, se tivesse a protecção social que eu tenho, como não tem fiquei eu. (Pai que partilhou licença por maternidade, 41 anos, Professor Ensino Superior - 56)

Em qualquer dos casos, a partilha do período de licença por maternidade, tratando-se de um tempo usualmente associado às mulheres e, portanto, particularmente reversiva no que toca aos papéis sexuais, denota a aceitação por parte dos pais do investimento na carreira profissional por parte das mulheres. Scott Coltrane (1993) sustenta que este factor é encorajador da mudança dos padrões de divisão sexual do trabalho, a par do envolvimento com os cuidados das crianças desde cedo, a paternidade tardia e a adesão declarada a ideologias de igualdade entre os sexos.

A integração no sector público do emprego onde, reforçam muitos/as entrevistados/as, “é mais fácil gozar os direitos”, parece facilitar, ou pelo menos ser menos inibidora da utilização de licenças nos moldes em que o fazem as mulheres, considerando que a maioria dos casos de partilha da licença inicial apurados neste estudo (perto de dois terços) corresponde a homens que exercem actividade nesse sector. Por outro lado, no seu discurso, os pais que expõem os condicionalismos profissionais das respectivas companheiras fazem frequentemente correspondência com a sua situação vantajosa a nível profissional no que toca à acomodação das licenças no local de trabalho. Isto vem levantar o véu sobre a racionalidade que muitas vezes opera aquando da decisão dos pais gozarem licenças em moldes mais próximos das mães, segundo a qual se conjectura que a ausência temporária do local de trabalho não terá efeitos perniciosos (ou serão facilmente contornáveis) na carreira. Com efeito, não encontramos suporte para a hipótese colocada por Lenna Nepomnyaschy e Jane Waldfogel (2007) segundo a qual os homens que beneficiam de uma licença mais longa se preocupam menos com as respectivas carreiras. Atentemos nos dois casos que se seguem:

A minha mulher tinha, teve uma gravidez de risco entretanto..., também já estava há muito tempo em casa, também precisava de trabalhar e foi mais nessa, nessa perspectiva que, que eu tirei também depois a licença para não estar muito, muito mais tempo, também sem trabalhar e, sempre, e estar em casa. (...) Chegamos a um acordo que realmente era melhor quer para ela a nível profissional e para mim também, também..., estava bem, não, não, não influenciaria nada a minha vida profissional por isso foi bom

para os dois e... foi assim que aconteceu. (Pai que partilhou licença por maternidade, 34 anos, Gerente de Loja - 21)

Necessidade, necessidade não é bem a palavra exacta ou indicada. Foi mais o querer mesmo estar com o meu filho e já que a minha mulher não podia estar... Eu queria mesmo era estar com o miúdo, porque felizmente tenho o meu pai e o meu sogro que são pessoas capazes e que vivem relativamente próximos de mim e se fosse preciso ele ficava com eles sem problema nenhum. Tal como agora, é a minha mãe que fica com ele. Não foi bem uma necessidade, foi para além do que me disse, pensar: “Se é um direito que me assiste, porque não gozá-lo?”. E por acaso trabalho, tenho a sorte de trabalhar numa empresa que até assume e percebe esse tipo de licenças pensei “Porque é que eu não gozo isto?” e assim fiquei em casa com o miúdo. E adorei. (risos) (Pai que partilhou licença por maternidade, 30 anos, Oficial de conservação mecânica, 21)

Apesar de pouco frequentes, detectamos casos em que ocupações alheias ao cuidados das crianças e/ou domésticas – trabalho profissional, tratar de assuntos pessoais e descansar - surgem isoladamente no discurso de 7 entrevistados/as que gozaram períodos de licença superiores a 5 dias, revelando um aproveitamento desadequado ou mesmo abusivo (sobretudo nos casos em que se acumula o subsídio com o salário) de direitos consignados legalmente. Nestas situações, ou a mãe se encontra em casa a beneficiar da licença por maternidade ou de férias, ou a criança se encontra ao cuidado de avós ou da creche pelo que a presença dos pais é entendida pelos próprios como desnecessária. Atente-se nos seguintes excertos:

Quer dizer, eu tirei as licenças mas não gozei. Ganhei o subsídio mas não gozei os dias. Trabalhei na mesma. (...) Estava mais feliz mas tinha que trabalhar. (...) Foi mais qualquer coisa que entrou para os gastos. (Pai que gozou licença parental, 36 anos, Carpinteiro, 19)

Foi por uma questão de conveniência. Achei que era a melhor altura para gozar. Pronto. Aproveitei. (...) Foi para descansar e para fazer aquilo que me apetecia. Aí não houve nenhum, como é que hei-de dizer, nenhuma obrigação de tratar de papeladas ou não. Nos outros 5 dias sim. Foi para tratar de abrir contas, número de contribuinte, umas papeladas, pronto, que se têm que tratar aquando do nascimento, contas dos hospitais, cédula, essas coisas, essas papeladas.(...) Não, também ajudei. Também ajudei apesar de pronto. Aí a mãe desempenha sempre um papel preponderante, não é? Para mais o bebé tinha que mamar e tudo. Mas também ajudei com aquilo que me era solicitado, sim senhor. (Pai que gozou licença parental, 39 anos, Profissional de Seguros, 80)

É assim, neste caso não foi muito... ora bem, esses dias são ditos de apoio à esposa, só que como ela foi trabalhar e o menino já estava no infantário (pausa) gozei normal...Tive aqui por casa, fiz coisas que tinha que fazer, mas ao fim e ao cabo não foram relacionadas com o Gabriel, porque ele estava no infantário, ia levá-lo de manhã e ia buscá-lo à tarde... (...) la tratando de coisas que tinha de tratar, mas pronto como tinha direito a esses dias... porque não foi preciso ficar com o menino porque ele estava no infantário e estávamos a pagar também não valia a pena estarmos a tirá-lo.(...) É assim, eu acredito que haja pais que tenham...pronto se eu não tivesse possibilidades de o ter num infantário ou não tivesse vaga teria de ficar com ele... (Pai que gozou licença parental, 39 anos, Electromecânico - 9)

Apenas nestes casos, dentre todos os pais que beneficiaram de licenças superiores a 5 dias, encontramos opiniões menos favoráveis ou entusiastas das mães ao gozo destas licenças; exactamente porque a forma como se perspectivava a sua ocupação ou esta fora efectivamente utilizada não correspondia ao apoio necessário à família, como sugere o seguinte entrevistado:

Porque de facto, é desgastante ter duas crianças, depois o trabalho não se consegue desenvolver da mesma maneira, chega-se a um ponto em que estamos muito cansados e com imensas coisas atrasadas que se tem de meter em dia. E, se tinha direito a elas, achei que deveria aproveitar, mesmo sendo para trabalhar. [A mãe] se calhar não concordou muito pela maneira que foi gozada, mas estando de licença parental, fui ao serviço porque haviam questões que precisavam de ser resolvidas com urgência. (Pai que gozou licença parental, 37 anos, Designer, 94)

Nos restantes casos, a reacção das mães à intenção do gozo destas licenças pelos pais é muito favorável, expressando-se em manifestações de agrado e incentivo. Em muitas situações esta decisão é tomada em conjunto, assumindo a própria mulher um papel importante em todo o processo, como nos revela o seguinte entrevistado:

Achou bem, nunca se opôs, achou bem, pronto, quando decidimos, já tínhamos... pronto, não fui eu que decidi que ficava em casa por isto ou por aquilo, não, foi mais uma decisão em conjunto, foi uma opção que fizemos em conjunto. (Pai que gozou licença parental, 39 anos, Auxiliar de Acção Educativa - 18)

É, aliás, entre as mulheres que não contam com a participação do companheiro e entre homens com envolvimento residual no cuidados às crianças, que encontramos os escassos juízos que questionam a importância da participação activa dos pais nos cuidados com as crianças formuladas pelos/as nossos/as entrevistados/as.

Eu acho que é indiferente, a participação dos homens. Há homens que ajudam, mas o pai dela não, embora goste muito dela, dê-lhe muita atenção. Eles não são como nós, sabe? É diferente, falo pelo que conheço do meu parceiro. (...) Eu sinceramente, não acho muita piada, sabe? [aos pais das crianças passarem a ter mais tempo de licença] Houve um colega meu que tirou 15 dias e eu não percebi porquê. Mas se eles têm esse direito, mas que é que eles fazem? Se calhar nos primeiros dias era preciso, para ajudar, tem que se ir ali e aqui, mas que é que eles fazem, mas pronto é a lei, é a lei, e a gente tem que respeitar não é? (Mãe que gozou 120 dias de licença por maternidade, 44 anos, Gaspeadeira – 39)

A receptividade, ou, em alguns casos, a influência das mães na decisão dos pais gozarem outras licenças para além da de paternidade, ilustra o desejo das mães que exercem uma actividade profissional de partilhar com o pai responsabilidades com as crianças avançado noutros estudos (Monteiro, 2005; Laland, 2003). A presença dos pais nos primeiros tempos de vida da criança não só vem atenuar a sobrecarga de trabalho da mãe, em termos de tarefas domésticas e de cuidados com as crianças, mas também promover o maior vínculo da criança com o pai, concorrendo para prevenir a dependência exclusiva da criança à mãe.

Ela aceitou bastante bem. Aceitou e ficou até bastante contente. Ficou até bastante contente porque como habitualmente se diz que as crianças se apegam às pessoas que tomam conta delas ao princípio, era uma maneira da criança se pegar mais a mim. (Pai que partilhou licença por maternidade, 30 anos, Oficial de conservação mecânica - 54)

De resto, as vantagens da participação activa dos pais nos cuidados com as crianças são corroboradas por quase todos/as os/as entrevistados/as (187 pessoas, no total de 192 entrevistadas). Verifica-se, pois, uma clara adesão à ideia da desejabilidade da participação paterna nas tarefas de cuidar das crianças. As manifestações mais enfáticas sobre a importância da participação activa dos homens nos cuidados infantis provêm das mulheres, o que seria expectável num quadro em que é sobre elas que recai a sobrecarga doméstica resultante do envolvimento assimétrico dos homens nos cuidados familiares. O alívio desta sobrecarga é precisamente a razão dada mais frequentemente para sublinhar a importância da participação masculina.

A partilha de tarefas entre ambos permite uma gestão mais eficiente e eficaz do tempo, permitindo às mulheres dedicarem-se a outras actividades, sejam profissionais sejam pessoais, como cuidar de si próprias, e à família passar mais tempo de qualidade em conjunto.

Eu acho muito bem, eles têm que partilhar as mesmas coisas, então como é que é? Eu acho que sim, a igualdade é para todos... e é isso, quando ambos trabalham tem mesmo que se partilhar, porque se não, se a gente quiser ter um momento de tranquilidade, tem que ter as tarefas partilhadas com eles, pelos dois... o trabalho todo, para podermos usufruir, depois, estarmos ali um bocadinho sentados no sofá um bocadinho, por exemplo, ou estarmos um bocadinho com ele, ou assim, porque se não, não dá, não dá... está fora de questão. (Mãe que gozou menos que 120 dias de licença por maternidade, 35 anos, Comerciante - 12)

Para além das vantagens em relação à mãe, a participação mais directa dos pais nos cuidados das crianças é vista como vantajosa em relação ao pai e à própria criança. Por um lado, a participação mais activa nos cuidados infantis permite uma maior responsabilização sobre o futuro da criança e um enriquecimento pessoal dos pais; por outro lado, a importância do envolvimento paterno nos primeiros tempos de vida para o bem-estar emocional, cognitivo e social das crianças tem vindo a ser defendida em numerosos estudos (Lamb, 2004; Tamis-LeMonda e Cabrera, 2002). Outros ainda estabelecem uma relação importante entre o gozo de licenças pelos pais (particularmente as superiores a duas semanas) e o seu maior envolvimento futuro na prestação de cuidados às crianças (Nepomnyaschy e Waldfogel's, 2007; Tanaka e Waldfogel, 2007).

A valorização do envolvimento activo dos pais nos cuidados com os/as filhos/as, reforçada pelos/as nossos/as entrevistados/as, redundando na defesa de tempos de licença mais dilatados para os homens, conducentes a um papel mais activo desde o início de vida da criança, quer ela reflecta uma lógica de co-responsabilização e paridade (visão mais comum entre as mulheres), quer uma lógica de suporte ao papel materno ao qual é atribuído um papel preponderante.

Mas, mesmo as pessoas que apresentam um discurso de orientação mais paritária, relevam algumas reservas perante o cenário em que o alargamento da licença dos pais implique a redução do período de licença tradicionalmente gozada pelas mães. Esta reserva faz notar a resistência de muitas mães em partilhar com os pais o tempo de licença inicial que pode ser alterado, uma vez que isso implica abdicar do já considerado pouco tempo de licença que lhes está destinado. São sobretudo razões biológicas que são invocadas para sustentar a precedência da mãe no gozo dos meses de licença inicial que pode ser partilhado. Por um lado, a função biológica de “dar à luz” implica desgaste e fragilidade físicos proeminentes que convocam um período de tempo relativamente alargado para a recuperação, que nem sempre se completa durante as 6 semanas de licença exclusivas da mãe. Por outro lado, ainda mais reforçada neste contexto, a função biológica de amamentação, particularmente importante nos primeiros meses de vida da criança. No entender deste/as entrevistadas/os, este é um papel a que os pais não podem substituir-se, e que a redução de horário para amamentação não colmata cabalmente naquela fase, nem no tocante à satisfação das necessidades alimentares da criança nem no atinente ao conforto da mãe.

O papel da mãe ser a mentora da educação e do tratar dos filhos fazia sentido numa sociedade em que as mulheres ficavam em casa efectivamente para tomar conta dos filhos. A partir do momento em que os dois, homem e mulher, saem de casa para trabalhar essa noção, na minha opinião deixa de ser pertinente. E se os dois saem de casa para trabalhar, os dois devem depois trabalhar em casa e são os dois que devem ajudar a tratar e cuidar da criança. Se por uma questão de comodidade é mais a mãe que trata mais de uns assuntos e é mais o pai que trata de outros... É perfeitamente arbitrário. Isso agora depende da preferência de cada um. Por exemplo, com o meu marido eu dou-lhe a escolher – “o que é que tu queres fazer?”, “o que é que preferes fazer?”, “Fazes o jantar ou dás banho aos miúdos?” e se ele diz que faz o jantar então sim senhor, eu vou dar banho aos miúdos, mas é natural. Depois eu dou banho, ele vai vesti-los e eu vou pôr a mesa... (...) É assim, normalmente estes quatro meses de licença coincidem com o principal período de amamentação, não único, mas com certeza o principal momento de amamentação. Se as crianças deixam de estar com a mãe, se a criança deixa de estar com a mãe que a estava a continuar a amamentar como é que é? Como é que as coisas se vão processar? Portanto, por alguma razão é que é a mãe quem preferencialmente goza da licença de maternidade. Não é porque esta seja a única pessoa capaz de tomar conta do

bebé. É porque realmente, em termos de alimentação, é a pessoa que lhe vai fornecer meios para a criança se desenvolver. Agora, se a mãe já não estiver a amamentar é outra questão. Há sempre pessoas que deixam de ter leite, ou o leite deixa de ter qualidade suficiente por isso, se a criança está a fazer uma alimentação artificial desde o primeiro momento então ai é indiferente. A criança tanto cria laços com a mãe como cria com o pai, se bem que é muito importante nestes primeiros meses estar com a mãe porque é a pessoa com quem eles estão mais habituados e em termos de tranquilidade é diferente, eles sentem essa proximidade da mãe. De qualquer das formas, o ideal seria que o pai pudesse usufruir da licença ao mesmo tempo que a mãe. (Mãe que gozou menos de 120 dias de licença por maternidade, 28 anos, Professora - 2)

Por outro lado, ainda que a generalidade dos discursos ressalte a relevância e capacidade dos homens para cuidar de uma criança, tal não implica que, na prática, não permaneçam dependentes das mulheres nos seus cuidados - têm competências, mas não as utilizam de forma autónoma em relação à mãe. É que o total envolvimento dos homens nas responsabilidades diárias com as crianças, por um lado, tornou-se socialmente percebido como louvável, mas em muitos casos permanece essencialmente voluntário (McMahon, 1995: 234) e, por outro lado, continuam a atribuir-se à mãe qualidades especiais a este nível, ainda que se sustente que os pais são perfeitamente aptos para cuidar de uma criança.

Acho [a participação mais activa dos homens nos cuidados com as crianças] muito vantajosa em todos os sentidos, porque é importante também ser o pai a dar o banho e a comida à criança. (...) Porque infelizmente estes cuidados são sempre associados às mães e esquecem-se que os pais podem fazer o mesmo. (...) Mas acho que o papel das mães nesta altura é mais importante para a criança, o que não quer dizer que os pais sejam desleixados. É isto que eu penso. (Mãe que gozou 150 dias de licença por maternidade, 28 anos, Auxiliar de Acção Educativa – 19)

Eu já tive de tomar conta dela... Mas para mim, mãe é mãe! E um pai, tudo bem que também pode fazer certas tarefas da mãe, mas nunca as faz tão bem como uma mãe! Neste caso, por exemplo, a minha mulher ainda dá peito... e eu o que vou fazer? Dar-lhe o biberão? Por acaso ela não quer o que é um problema! Por isso, acho que mãe é mãe, sempre! (Pai que gozou licença parental, 26 anos, Pasteleiro - 67)

Por fim, perante a perspectiva de os pais beneficiarem de períodos mais alargados de licença, não raramente mães e pais entrevistadas/os questionam a forma como isso seria recebido pelas entidades empregadoras que, sendo pouco favoráveis a estas ausências, tenderão ainda assim a tolerar melhor o seu gozo pelas mulheres, de quem já se espera tal investimento na esfera familiar. Assim os homens acabam por fazer muito pouco uso dos seus direitos laborais nesta matéria (Ferreira e Lopes, 2004; Townsend, 2002; Fried, 1998; Hochschild, 1997). O gozo de períodos de licença mais aproximados do padrão feminino, além de colidir com as normas organizacionais de dedicação quase total ao trabalho, transgride os papéis sociais em função do sexo,

assumindo as mulheres o papel social reprodutor. Enquanto a mulher ficar em casa após o parto é visto como uma inevitabilidade, no caso dos homens ainda é visto como algo acessório ou mesmo desnecessário.

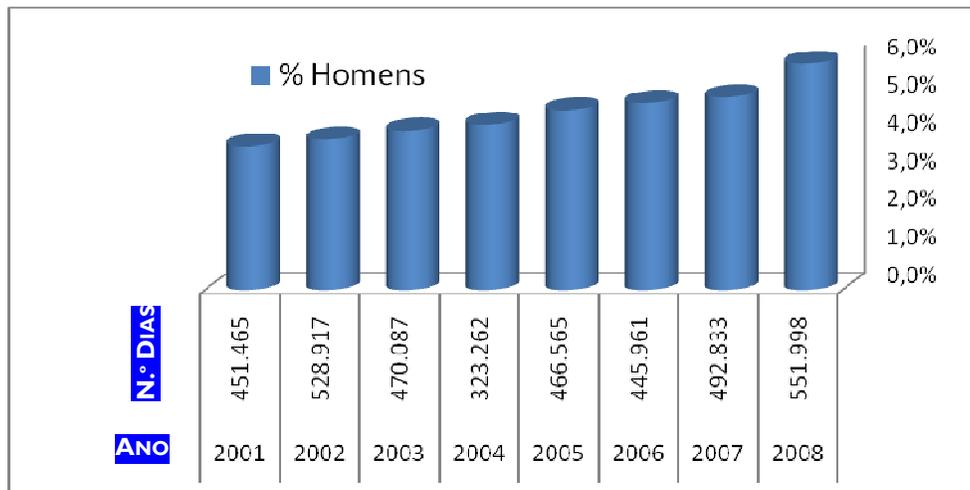
Eu por mim acho ótimo [os pais das crianças passarem a ter mais tempo de licença. Porque é assim, tanto de direito tem a mãe como tem o pai. Mas por vezes os pais não podem gozar muito tempo, porque os seus chefes e patrões não encaram muito bem esse tipo de hipóteses. Mas podia ser um pouco mais de tempo, porque 15 dias é uma coisa mínima e passa muito rápido... (Mãe que gozou menos de 120 dias de licença por maternidade, 28 anos, Instrutora de Condução – 24)

Efectivamente, não obstante a vontade de muitos pais de assumir um papel mais activo ao nível dos cuidados com as crianças, consubstanciada no gozo de períodos de licença não obrigatórios, também é certo que, em muitos casos, até os 5 dias obrigatórios de licença dirigidos aos pais ficam por gozar, como indiciam os valores respeitantes ao número de mães que beneficiam de subsídio por maternidade em anos equivalentes: em 2008, o número de beneficiárias do subsídio de maternidade foi de 75.587, ou seja, houve nesse ano mais 29.609 subsídios pagos a mães do que subsídios por paternidade pagos a pais, por muitas reservas que este raciocínio nos mereça, dado que o acesso a este direito não é universal. Segundo inquérito conduzido por Ferreira e Lopes (2004), abrangendo 341 trabalhadores/as com crianças menores de três anos, quase um quarto dos pais não goza a licença por paternidade de que é intitulado.

### **1.2.1. A prevalência das ausências maternas para prestação de assistência inadiável às crianças**

Se analisarmos a evolução na proporção de dias de assistência às crianças subsidiados aos homens, desde 2001 até 2008 (vide gráfico 3), apesar de se ter vindo a registar um contínuo crescimento, constatamos que a evolução tem sido pouco significativa. Neste intervalo de tempo houve uma evolução de apenas 2% na percentagem de dias de assistência prestados por homens face ao total de dias subsidiados, segundo dados do Instituto de Informática e Estatística da Solidariedade.

**Gráfico 3 - Evolução na proporção de dias de assistência a menores assegurados por homens entre 2001 e 2008**



O olhar sobre os valores relativos ao volume de faltas para assistência a menores da empresa de fabrico de artigos de plástico, que dá corpo ao estudo de caso, vem reforçar a ideia do desequilíbrio entre os sexos no que se refere a este tipo de ausências do local de trabalho. Em 2008, a empresa conta com 213 efectivos distribuídos equitativamente pelas categorias sexuais – 50% homens e 50% mulheres. O equilíbrio na repartição do pessoal por sexo não encontra eco, todavia, na distribuição das ausências para assistência a menores entre homens e mulheres. No total de 358 horas de ausências para assistência a menores registadas na empresa durante o ano de 2008, apenas 48 horas (13%) correspondem a horas em que homens estiveram ausentes. Por outro lado, apesar de se ter vindo a verificar um crescimento na quantidade de ausências de pais que beneficiam desta prática de conciliação trabalho/família na empresa ao longo dos últimos anos, ele não é muito expressivo, tendo evoluído cerca de 3% desde 2005.

Ou seja, enquanto ao nível das licenças temos assistido a uma evolução significativa no número de homens que delas beneficia, quando se trata de ausências que podem ser repartidas entre os sexos, o mesmo não tem acontecido. Onde não terá sido ainda superado o padrão convencional segundo o qual as mulheres gozam mais e maiores licenças que os homens, estando mais frequentemente e durante mais tempo ausentes do trabalho por via das responsabilidades familiares.

Neste sentido indicam também os resultados das nossas entrevistas, nas quais perguntámos às pessoas quantas vezes faltaram ao trabalho no último mês e por que motivo/s. Os resultados vêm reforçar a ideia do maior absentismo das mulheres. De

facto, são mais as mães que referem ter faltado ao trabalho pelos menos uma vez no último mês (26% face a 17% dos homens) e são também elas que referem ter faltado o maior número de dias.

**Quadro 3 - Faltas ao trabalho no último mês**

Faltas ao trabalho	Mães		Pais	
	N	%	N	%
1 a 3 dias	22	25,6	15	17,0
3 a 6 dias	4	4,7	1	1,1
6 a 10 dias	2	2,3	0	0,0
Mais que 10 dias	1	1,2	0	0,0
Nenhum	57	66,3	72	81,8

Os motivos de saúde da criança são, para ambas as categorias sexuais (mais de quatro quintos dos casos), os grandes mobilizadores das ausências do trabalho. Já as faltas para tratar de assuntos pessoais apenas são referidas por homens. Coerentemente com o verificado em diversos estudos, enquanto as mães tendem a faltar mais por motivos familiares/domésticos, os homens faltam em maior proporção para tratar de assuntos próprios (Ferreira e Lopes, 2004; Ferreira, 2004).

São os próprios pais entrevistados que reconhecem ser sobretudo (ou apenas) as respectivas companheiras a faltar para atender a eventualidades associadas aos/às filhos/as, seja simplesmente porque “é costume”, seja porque a mulher “tem mais facilidade”, seja porque não gostam de “estar a pedir” para faltarem ou porque essas ausências são mal recebidas no local de trabalho, seja ainda por ser mais vantajoso financeiramente.

Eu faltei uma vez só e já não foi nada pouco. E já ia levando uma “coça”. Só faltei uma porque mesmo financeiramente é mais vantajoso quando se tem que faltar ser a mãe a faltar, do que eu, visto que o dinheiro que se perde é menor em relação ao ordenado da minha mulher que é mais baixo que o meu, automaticamente perde-se menos dinheiro com ela a faltar do que eu. Daí ser ela a faltar mais vezes. (Pai que gozou licença parental, 34 anos, Condutor Manobrador – 55)

Este último fundamento remete para a problemática das desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho, com a concentração das mulheres em actividades mais precárias e pior remuneradas, que redundam na desvalorização do trabalho feminino. No quotidiano conjugal, especificamente com o nascimento de uma criança, sob o fundamento do pragmatismo e da racionalidade económica (assente na sobrevalorização do vencimento do cônjuge masculino enquanto principal fonte de

subsistência do agregado familiar), estes constrangimentos objectivos do mercado de trabalho acabam por tornar-se uma fonte de legitimação da divisão assimétrica do trabalho não pago (Torres *et al.*, 2004).

Resulta evidente que, embora tenha vindo a observar-se uma maior participação masculina nos cuidados com as crianças, com expressão significativa no maior recurso às licenças, os homens tendem ainda a rejeitar a visão da redução do seu envolvimento profissional em favor das obrigações resultantes do trabalho não pago. Segundo a ideologia e os estereótipos sexuais dominantes o ter filhos/as tem consequências diferenciadas para homens e mulheres: as mães são vistas como primeiras responsáveis e principais cuidadoras dos/as filhos/as, escapando os pais a muito do trabalho e exigências práticas da paternidade (Monteiro, 2005). A persistência destes diferenciais 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 (por exemplo, McGlynn, 2001; Ferreira, 1981). Com efeito, as normas sociais tendem a fomentar a 'acção' (*agency*) dos homens no sentido de priorizarem as suas necessidades e de resistirem às pressões no seio do agregado familiar para participarem mais nas tarefas domésticas e familiares. Alternativamente, as mulheres, que internalizam estas normas, são inibidas de reclamar e de levantar objecções à lógica dominante (Hobson e Fahlén, 2009:13).

Dada a precariedade que caracteriza as relações de trabalho hoje em dia, é também possível conceber que muitas mulheres se vejam forçadas a não gozar (na totalidade) os direitos de que são titulares enquanto mães trabalhadoras. Esta hipótese é reforçada em estudo anterior, no qual se verificou, por exemplo, que uma em cada dez mulheres inquiridas não gozou todo o período de licença por maternidade a que tinha direito e que um em cada quatro não beneficiou (na íntegra) da dispensa de trabalho para amamentação/aleitação (Ferreira e Lopes, 2004). Para a afectividade dos direitos – recursos institucionais importantes - não basta, pois, que se verifique o seu enquadramento jurídico. Para a sua concretização são também determinantes os efeitos do contexto organizacional – que molda não só acesso a recursos mas também estados subjectivos de eficácia - como analisaremos em capítulo subsequente.

### **1.3. A fraca difusão das modalidades de tempo de trabalho flexíveis**

Algumas das possibilidades para resolução dos problemas de conciliação entre vida profissional e familiar passam pela adopção de modalidades de tempo de trabalho flexíveis, como seja o trabalho a tempo parcial, a jornada contínua ou o trabalho em horário flexível.

No seio de muitos países da União Europeia, o trabalho a tempo parcial apresenta-se actualmente como a estratégia mais comum a que as pessoas recorrem para conciliarem as esferas laboral e familiar. Em Portugal e, em geral, os países do Sul, e Leste da Europa, apresentam os valores mais baixos da União Europeia: respectivamente, 16,9% e 8,2% de mulheres e homens empregadas/os no caso de Portugal (EUROSTAT, 2007). No nosso país, contrariando a tendência dos países da União Europeia, o facto de as mulheres terem filhos/as menores de 12 anos não faz aumentar o peso do trabalho a tempo parcial no total do emprego (CE, 2005; OCDE, 2004). Efectivamente, na generalidade dos casos, a maternidade e paternidade das pessoas entrevistadas não induz mudanças nos horários de trabalho. Apesar de a lei contemplar, por exemplo, a possibilidade dos/as trabalhadores/as com crianças menores de 12 anos trabalharem em horário reduzido ou flexível (vide quadro 1), ela não atinge uma difusão significativa, como acontece noutros países, por razões já analisadas (Ferreira, 1993). Enquanto só uma mãe contactada alterou o seu horário ao longo da gravidez (dispensada do trabalho nocturno), apenas 4 outras alteraram o seu horário após o nascimento dos/as filhos/as – 2 foram dispensadas do trabalho no período nocturno, 1 passou a trabalhar a tempo parcial e outra em jornada contínua.

Para além do desconhecimento generalizado da possibilidade de trabalhar a tempo parcial, a maioria das famílias portuguesas não tem condições monetárias para dispensar parte do salário de um dos seus membros em benefício do tempo dedicado à família. Como têm notado certos autores, as opções pessoais relativas ao tempo de trabalho orientam-se cada vez mais para um aumento do tempo de trabalho por razões de rendimento, mesmo quando se desejaria ver esse tempo reduzido. Parece viver-se hoje em dia o paradoxo de um forte desejo de trabalhar menos, mas uma necessidade imperiosa de trabalhar mais (Fagan *et al.*, 2001:4).

Uma pesquisa sobre as orientações dos/as jovens em relação à família e ao trabalho em cinco países europeus (Reino Unido, Irlanda, Portugal, Suécia e Noruega) revela que, num contexto de maternidade/paternidade, ao contrário do que sucede

noutros países, a maioria dos/as entrevistados/as portugueses/as perspectiva o trabalho a tempo inteiro de ambos os membros do casal. As autoras aliam esta orientação ao facto de dois salários a tempo inteiro constituírem uma necessidade para a maioria das famílias, dados os baixos salários que se praticam em Portugal (Lewis, Smithson e Brannen, 1999). O salário das mulheres não é encarado como um complemento, mas como substituto da parte necessária ao bem-estar da família que não é recebida pelo provedor principal.

A desejabilidade da redução do horário de trabalho é efectivamente evidenciada nas entrevistas que realizámos a mães e pais trabalhadoras/es, mas apenas na medida em que isso não implique a redução do salário. A diminuição da duração da jornada de trabalho, enquanto iniciativa alargada a todos/as os/as trabalhadores/as ou abrangendo apenas mães e pais com crianças pequenas, é uma das medidas mais referenciadas (por perto de um quarto das mães e um quinto dos pais) como sendo passível de ser tomada pelo Estado ou pelas próprias entidades empregadoras, no sentido de facilitar a vida das pessoas com crianças pequenas. A carga horária observada no nosso país é considerada excessiva para acomodar a disponibilidade de tempo necessária para atender à família e à vida pessoal.

É assim acho que as mães deveriam trabalhar menos, trabalhar menos horas, por exemplo, seis horas, cinco horas e meia, porque é assim, uma criança pequena pede muita atenção da mãe, mesmo que tu tenhas que dar peito ao teu filho... as pessoas, normalmente, não gozam essa licença a que têm direito, não gozam, por que...porque as pessoas começam a pensar que se eu vou pedir essas duas horas posso ficar sem o trabalho, muitas vezes é assim e depois tu para isso tens que andar constantemente no médico para pedir o papel para poderes dares peito ao filho e muita gente não goza estas duas horas...eu conheço muita gente que foi mãe e que não goza...por isso eu acho que as mães deveriam trabalhar menos porque não é só o trabalho... elas têm mais trabalho para fazer, como já disseram estatisticamente em Portugal, as mulheres são as que trabalham mais, têm mais carga horária, têm o trabalho e depois o trabalho de casa...assim, as que trabalham por conta de outrem deveriam trabalhar menos horas ou então subir-lhe o salário. (Mãe que gozou menos de 120 dias de licença por maternidade, 34 anos, Ajudante de Padeiro)

Por outro lado, a alteração do horário de trabalho colide com a rigidez da organização do trabalho no nosso país, pelo que nem sempre é pacífica a aplicação de determinados direitos consignados legalmente. Responsáveis sindicais e inspectores/as do trabalho contactados no âmbito de estudo anterior fazem referência, por exemplo, à imposição do trabalho nocturno por parte das entidades patronais nas situações em que a lei prevê que a trabalhadora seja dispensada da sua prestação, especialmente nas indústrias de laboração contínua, ou em serviços com horários nocturnos (como é o caso dos hospitais), já que para as empresas é difícil substituir a trabalhadora (Ferreira

e Lopes, 2004:114-115). Efectivamente, algumas das mães entrevistadas que trabalham em turnos abrangendo o período nocturno não beneficiam da dispensa da sua prestação durante a gravidez e/ou amamentação, mantendo o mesmo horário de trabalho. Num desses casos, de uma trabalhadora dos serviços de restauração, a recusa da dispensa do trabalho nocturno acabou por constituir uma forma de pressão sobre a trabalhadora, conduzindo-a à denúncia do contrato de trabalho.

Mesmo grávida fazia o horário normal, trabalhava à noite na mesma. (...) Eu acabei por me despedir, porque depois de voltar da licença eu tinha de trabalhar à noite e eu não podia porque tinha a bebé em casa pequenina. (Mãe que gozou 120 dias de licença por maternidade, 44 anos, Cozinheira - 64)

As poucas pessoas por nós entrevistadas, que têm conhecimento daquelas possibilidades legais, embora advoguem a desejabilidade e necessidade da sua implementação, são reticentes relativamente à possibilidade de o desempenho profissional se adaptar a outras formas de organização. Isto porque reconhecem que, no nosso país, as formas flexíveis de tempo de trabalho são de difícil aplicação nas empresas, tendo em conta a cultura de longas horas de trabalho e a rigidez da organização do trabalho que caracteriza o tecido empresarial português.

E eu acho que a flexibilidade de horários é muito importante: Já há na lei alguma flexibilidade para isto mas é muito difícil de por em prática ao nível das empresas. Acho que podia haver oportunidade de as famílias se organizarem melhor e terem alguma flexibilidade a nível de horários, ainda para mais quando não há respostas das coisas e das creches para horários mais tardios, isso acho que era uma das prioridades. Apesar de estar previsto que haja alguma flexibilidade, que se pode ausentar do trabalho para cuidar de uma criança doente, para ir à escola saber das notas... isso está tudo previsto mas, às vezes é muito difícil de pôr em prática. (...) Depois em Portugal temos esta cultura destes horários, trabalhamos até muito tarde, tirando a função pública. E isso dificulta muito a vida de quem tem crianças. Não quer dizer que as pessoas comecem a fazer menos horas, nós temos uma hora de almoço interminável, muito temos que comer à hora do almoço...há pessoas que têm duas horas de almoço e come qualquer coisa e depois fica ali sem ter nada para fazer mas, depois sai-se às sete, às sete da noite quer dizer...não há tempo para estar com os filhos, não há tempo para fazer um tipo de actividades com eles, nem levá-los a fazer nada...só há tempo para os meter em casa a olhar para um computador e para uma televisão e eles aprenderem o que querem aprender. (Mãe que gozou menos de 120 dias de licença por maternidade, 38 anos, Médica Dentista - 58)

Existe, pois, por um lado, um fosso importante entre a carga horária efectiva de pais e mães que trabalham e a duração desejada da jornada de trabalho (que Hobson e Fahlén designam de *capability hours*) (2009). Por outro lado, mesmo quando o recurso a determinadas modalidades de tempo e horário de trabalho são consignados legalmente, como sejam o trabalho em horário reduzido, não estão reunidas as condições para que os indivíduos convertam estes recursos institucionais em 'capacitações' e em 'liberdade de acção'. Existem importantes factores de conversão –

organização do trabalho, cultura organizacional, rendimentos, remuneração, modo de implementação, etc. – que não têm actuado no sentido de promover a alteração das práticas.

Nesta linha, destacamos os resultados de estudo conduzido pelo IESE – Instituto de Estudos Sociais e Económicos, sobre condições facilitadoras da conciliação entre vida familiar e profissional, no qual as autoras concluem pela incipiente capacidade de os empregadores desenvolverem modelos de organização inovadores, que incorporem formas de organização do trabalho diferentes das tradicionalmente utilizadas. Além disso, ressaltam também a dificuldade, não só das entidades patronais, mas também dos/as trabalhadores/as, em conceber soluções que contornem os obstáculos que se podem colocar quando se equaciona uma nova estratégia em matéria de flexibilização, nomeadamente a natureza das tarefas desenvolvidas, dimensão das entidades e os custos financeiros (Dionízio e Schouten, 2007: 94).

A possibilidade de trabalhar em tempo parcial ou em horário flexível (assim como outras modalidades de trabalho flexíveis) tem efectivamente um impacto muito limitado no mercado de trabalho português. De acordo com inquérito da Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho sobre o tempo de trabalho, aplicado em mais de 21.000 locais de trabalho na UE15 e seis dos novos Estados-Membros, Portugal está entre os países em que a incidência do trabalho a tempo parcial e de formas de trabalho em horário flexível é menor, abrangendo, respectivamente, cerca de 1 e 2 em cada 10 locais de trabalho (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2006).

As mesmas tendências são enunciadas num retrato estatístico sobre a vida de mulheres e homens na Europa (EUROSTAT, 2008), tendo por base os dados recolhidos no âmbito uma edição especial e *ad hoc* sobre modalidades de tempo de trabalho flexíveis do inquérito à força de trabalho da União Europeia. Portugal é retratado como um dos países em que estas modalidades de tempo de trabalho são menos comuns, sobretudo entre as mulheres, sendo que 92% das mulheres e 89% dos homens têm um horário de trabalho fixo ou trabalham por turnos, contrastando com países como a Dinamarca, Alemanha, Finlândia e Áustria, onde mais de um terço do/as trabalhadores beneficiam de alguma flexibilidade. De resto, sendo as mulheres tradicionalmente as maiores responsáveis pelas tarefas domésticas e familiares e respectiva compatibilização com a esfera laboral, não deixa de ser desajustado o facto de serem elas quem menos beneficia de modalidades de tempo de trabalho flexíveis, o

que deriva essencialmente do facto de ocuparem mais raramente postos de chefia. Com efeito, além de abranger apenas uma pequena parte dos/trabalhadores/as e de ser mais frequente entre os homens, o horário de trabalho flexível é sobretudo praticado numa base informal e por pessoas que ocupam as posições mais qualificadas ou de direcção/chefia (CE, 2005; European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2006; DETEFP/MTS, 2000). A configuração informal que esta modalidade de horário tem em muitas organizações de trabalho é sublinhada no estudo de Ferreira *et al.* (2007), a propósito da análise das práticas de conciliação trabalho/família em vigor nas organizações do sector não lucrativo do emprego estudadas. Aquela prática surgia sobretudo como resposta a necessidades relacionadas com a natureza de trabalho ou a necessidades *ad hoc* e individuais dos/as trabalhadores/as, do que uma política formal, universal, explícita e conhecida por todas/os.

Outros estudos, de âmbito nacional, não contrariando a ideia da abrangência limitada das modalidades flexíveis de tempo de trabalho no nosso país, apresentam valores mais elevados (Dionízio e Schouten, 2007; DETEFP, 2000). De acordo com estudo de Dionízio e Schouten (2007), em apenas 2 em cada 10 locais de trabalho existem formas de trabalho a tempo parcial, e em cada 3 em 10 horário flexível. Estas modalidades são mais passíveis de ser implementadas em empresas de grande dimensão, como sejam as empresas públicas, as de capital estrangeiro e as entidades públicas.

Os resultados do nosso estudo com mães e pais trabalhadores/as não se afastam de modo significativo dos padrões gerais de emprego em Portugal. Enquanto o trabalho a tempo parcial é praticamente inexpressivo, o trabalho em horário flexível, ainda que evidenciando valores mais expressivos, abrange apenas 2 em cada 10 pessoas entrevistadas. É praticado na maioria dos casos numa base informal, principalmente como resposta às necessidades de trabalho e compreende sobretudo os níveis de qualificação mais elevados.

O facto de o trabalho a tempo parcial ter uma expressão muito pouco significativa no nosso país motivou uma recomendação da OCDE, no seu estudo sobre conciliação entre trabalho e família (OCDE, 2004), no sentido de reduzir os entraves ao emprego a tempo parcial através da alteração do sistema de participações dos serviços de acolhimento das crianças. Apesar de o sistema actual de participações daqueles serviços não incorporar ainda esta recomendação - uma vez que as

comparticipações familiares continuam a não reflectir o número de horas em que o serviço de cuidado às crianças é utilizado -, a Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho continua a acolher a disposição legal de incentivo ao trabalho a tempo parcial, que prevê a contabilização deste tempo em dobro para a atribuição de prestações da Segurança Social. No seu texto sobre a influência da interacção entre os sistemas fiscal e de segurança social no retorno financeiro do trabalho, Ricardo Rodrigues (2007: 75) conclui precisamente que a transição da inactividade para a actividade é desencorajada no caso dos agregados em que um dos elementos já trabalha e o segundo elemento se empregará auferindo uma remuneração muito baixa, tipicamente equivalente a uma situação de trabalho a tempo parcial.

Contrapondo a asserção do estudo de Dionízio e Schouten (2007), de que os/as trabalhadores/as não identificam à partida a flexibilidade do trabalho como uma estratégia válida para melhorar a sua qualidade de vida, as vantagens da flexibilidade do horário de trabalho são realçadas no discurso de mães e pais entrevistadas/os no âmbito do nosso estudo, sejam referidas para ilustrar a situação pessoal, sejam referenciadas enquanto condição desejável para uma melhor articulação das responsabilidades laborais com as familiares (referida por um quinto das mães e um quarto dos pais entrevistadas/os).

Basicamente é isso é, é gerir um pouco o meu tempo porque tenho um horário flexível porque se tivesse um horário rígido, seria muito mais difícil hum..., gerir e ter tempo para a criança e ter tempo para a família, hum..., era bastante mais difícil. Hum..., posso estar com a criança de manhã, posso estar à tarde, posso estar à noite, depende do horário da mãe, depende do meu horário mas..., hum..., como eu disse que o meu é flexível dá para... (Pai que partilhou licença por maternidade, 34 anos, Gerente de Loja - 21)

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... (...) É 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 - 66)

A flexibilidade de horário permite em muitas situações responder às exigências da maternidade e paternidade sem subtracção de tempo de trabalho, reduzindo por exemplo atrasos e faltas ao trabalho para ir a consultas com os/as filhos/as ou outras eventualidades relacionadas com as crianças. A possibilidade de controlar o horário de trabalho é mencionada, inclusive, para fundamentar o não benefício na íntegra ou o

benefício menos formal ou rígido das possibilidades legais associadas aos direitos de parentalidade, como as dispensas para consultas pré-natais, as faltas para assistência às crianças ou mesmo as licenças para cuidado dos filhos/as e a redução de horário para aleitação/amamentação.

Optei então por saber atempadamente o dia das consultas e os dias que tenho que ir à escola resolver algum problema e ajustar o meu horário. (...) Esta flexibilidade evita-me chatices, por assim dizer. Evita-me chatices e estar sempre na ansiedade se saio agora ou só saio meia hora mais tarde, se tenho tempo para ir a casa, se não tenho. (...) Nunca tive necessidade de faltar. Mas... foi só mesmo porque não tive necessidade. Faltei quando muito um ou dois dias ao serviço que depois compensei... Não mais, porque por um lado porque como lhe disse não tive necessidade e por outro porque tenho um horário flexível que permite que se falte um dia e se compense o serviço em outro. (Mãe que gozou 150 dias de licença por maternidade, 35 anos, Enfermeira - 55)

A segregação sexual do trabalho, todavia, atesta um acesso diferencial a modalidades de trabalho flexíveis por parte de mulheres e homens (Glass e Fujimoto, 1995). Os recursos com que trabalhadores/as contam para acomodar a articulação trabalho-família são desigualmente distribuídos pelas ocupações e por conseguinte entre os sexos (Polatnick, 2000; Moen e Yu, 1999; Glass e Camarigg, 1992). A segregação sexual do trabalho mantém as mulheres desproporcionalmente fora das ocupações mais qualificadas que facultam autonomia e recursos necessários para compatibilizar o trabalho com exigências familiares (Padavic e Reskin, 2002).

Se analisarmos a distribuição de mães e pais segundo a posse ou não de formação de nível superior, confirmamos a tendência enunciada de que a “flexibilidade de horário” se distribui desigualmente entre os sexos, com uma proporção mais elevada de homens com e sem nível de ensino superior a beneficiar desta modalidade de horário de trabalho. Por outro lado, coerentemente com o defendido noutros estudos, são sobretudo as pessoas mais qualificadas - que em geral ocupam posições de maior responsabilidade e autonomia - que têm possibilidade de aceder a estas modalidades flexíveis de tempo de trabalho.

**Quadro 4 - Tempo e horário de trabalho actuais, segundo nível de habilitações**

Tempo e horário de trabalho	Mães < Ens. Superior		Pais < Ens. Superior		Mães Ens. Superior		Pais Ens. Superior	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Trabalho a tempo parcial	0	0,0	0	0,0	2,0	5,7	0	0,0
Trabalho a tempo inteiro	27	71,1	45	70,3	20,0	57,1	10	40,0
Trabalho em jornada contínua*	1	2,6	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Trabalho em horário flexível	2	5,3	5	7,8	12	34,3	12	48,0
Trabalho c/ isenção de horário	0	0,0	3	4,7	1	2,9	2	8,0
Trabalho por turnos	8	21,1	11	17,2	0	0,0	1	4,0
Total	38	100,0	64	100,0	35	100,0	25	100,0

\*Intervalo de 30 min. para refeição

Para além dos efeitos referidos, alguns/mas autores/as realçam a importância da capacidade de controlar o horário para explicar o designado ‘motherhood wage gap’. Anderson et al. (2003) propõem um modelo de “tempo/flexibilidade” para explicar a penalização salarial associada à maternidade. As autoras verificam que a maior penalização surge nas mães com o ensino secundário – as mais passíveis de ter trabalhos que exigem a sua presença durante horários de expediente regulares e menos passíveis de conseguir flexibilidade. Por seu turno, Boushey (2008) e Glass (2004), nos seus estudos sobre o impacto das práticas de conciliação trabalho/família das empresas nos salários das mulheres, verificaram que a redistribuição das horas e dias de trabalho para melhor articulação com as responsabilidades não aumentou nem restringiu seriamente o crescimento no salário, diversamente ao que Glass apurou em relação ao uso de acomodações que diminuiriam a presença física das trabalhadoras no mercado de trabalho.

Apesar de a gestão da “flexibilidade de horário” potenciar efeitos ambivalentes sobre as possibilidades de conciliação efectiva da vida profissional, familiar e pessoal, podendo resultar negativamente para pais e mães, sobretudo quando é essencialmente dirigida pela entidade empregadora (Hobson e Fahlén, 2009; Ferreira et al., 2007; Fine-Davis et al., 2004; Lewis e Smithson, 2006; Guerreiro et al., 2004)<sup>6</sup>,

---

<sup>6</sup> Num estudo qualitativo inter-nacional (abrangendo, além de Portugal, mais 6 países europeus), focalizado na análise da transição para a parentalidade em diferentes contextos nacionais e organizacionais (*Transitions*), defende-se que a flexibilidade de horário de trabalho emerge como uma tendência importante de mudança organizacional em todos os países estudados. Conclui-se, todavia, que aquela flexibilidade, podendo reverter em oportunidades no sentido de conciliar o trabalho pago com a vida familiar (particularmente quando se associa a uma maior autonomia), num contexto de

vários estudos têm afirmado a importância da flexibilidade de horário para uma melhor articulação das responsabilidades laborais e familiares e para a capacidade dos trabalhadores/as responderem às exigências da vida familiar sem afectarem negativamente a qualidade e quantidade do seu trabalho (Pailhé e Solaz, 2009; Breaugh e Frye, 2008; Keene e Reynolds, 2005; Anderson *et al.*, 2003; Hill *et al.*, 2001; Moen e Yu, 1999).

Por outro lado, não obstante as modalidades de redução do horário de trabalho terem vindo a ser incentivadas, na generalidade dos países industrializados, e de permitirem efectivamente a muitas mulheres manter uma continuidade no emprego, continuam a ser vistas como tendo efeitos negativos no crescimento dos salários, e como não beneficiando a posição das mães no mercado de trabalho. Em anos recentes, países como o Reino Unido e Holanda foram particularmente bem sucedidos no aumento dos índices de participação no mercado de trabalho de mulheres e mães, pelo investimento em possibilidades de trabalho a tempo parcial, mas estudos sugerem que a ênfase na deslocação das mulheres para trabalhos a meio tempo as coloca numa posição económica relativamente inferior (Boushey, 2008; Wendy e Waldfogel, 2007; Glass, 2004; Manning e Robinson, 2004).

Em síntese, apesar de já ser consignado legalmente o acesso a determinadas modalidades de tempo e horário de trabalho a mães e pais de crianças pequenas, como seja o trabalho tempo parcial e em regime de horário flexível, não estão reunidas as condições ao nível da organização do trabalho, cultura organizacional, remuneração, modo de implementação, etc., para que os indivíduos convertam estes recursos institucionais em ‘capacitações’.

#### **1.4. O desafio do equilíbrio entre a vida familiar e a profissional: a interpenetração de esferas**

A chegada de uma criança marca uma mudança profunda nos modos de articulação entre vida familiar e profissional. O aumento das tarefas domésticas, os imperativos de cuidado e educação das crianças, os novos constrangimentos horários, conduzem a uma reorganização dos tempos de vida que toca particularmente as mulheres. É sobre as mães que socialmente se criam as maiores expectativas em termos de conciliação dos dois domínios da vida. Por isso, a mulher que trabalha está

---

intensificação do trabalho, pode também conduzir a longas horas de trabalho, que se intrometem no tempo e energia dedicados à família (Lewis e Snithson, 2006; Guerreiro *et al.*, 2004).

sempre tão preocupada em provar que é uma boa profissional, como em provar que é uma excelente mãe, também capaz de uma boa gestão doméstica. Conforme já observado em outro lugar (Ferreira, 1998), a preocupação que rege o envolvimento das mulheres com a sua dupla tarefa é a de que é necessário fazer com que não se note em casa que ali não há uma doméstica a tempo inteiro, e no local de trabalho é preciso evitar que se note que ali trabalha alguém com responsabilidades domésticas.

Para além do esforço de readaptação ao local de trabalho, é também necessário empenho em termos de reorganização do trabalho familiar no sentido de compatibilizar os dois domínios. As pessoas com crianças pequenas (especialmente as mulheres) sabem que têm que fazer escolhas difíceis relativamente ao tempo que vão dedicar ao trabalho e às crianças, e ponderar a importância do trabalho no contexto das suas vidas (Lalanda, 2003; Fried, 1998). As tradicionais divisões entre as esferas públicas e privada (Guerrina, 2005; Lacey, 1999; Cavarero, 1992) e a invisibilidade da esfera dos cuidados às crianças (Santos, 2007) torna o regresso ao trabalho ainda mais desafiador, uma vez que se espera "que tudo volte ao normal".

Sim, ter de trabalhar para a escola, ter de preparar aulas, dar aulas, corrigir testes e ter de cuidar de duas crianças é um pouco complicado. No sentido de algo terá de ficar prejudicado ou, para que isso não aconteça teria de dispensar algo, no meu caso foram as horas de sono, dispensei muito, cheguei ao ponto de começar a trabalhar para a escola às duas da manhã e ter de me levantar às sete horas. (Mãe que gozou 150 dias de licença por maternidade, 35 anos, Professora - 92)

É perceptível no discurso das mulheres entrevistadas que regressam de licença uma forte preocupação de “estar à altura do seu trabalho”, afirmando a importância da identidade profissional nas suas vidas. Isto significa que, embora as suas identidades de mãe sejam transportadas para o local de trabalho - e por isso é compreensível que se ocupe tempo com preocupações relativamente à criança (Arendell, 2000) - as mulheres continuam a ser trabalhadoras conscienciosas e a investir nas suas identidades profissionais.

É complicado regressar ao trabalho, porque uma pessoa anda cansada, nos primeiros meses. E eu andava extremamente cansada, quer dizer, eu não andava muito cansada enquanto estava a usufruir da minha licença de maternidade, não, aí eu andava mais ou menos descansada. Porque se não dormisse de noite, encostava-me a um cantinho, e ia tentando recuperar. O problema de regressar ao trabalho é horários, com duas crianças não é fácil organizar a vida de manhã. (...) Mas seja como for, há sempre insegurança porque a aula não foi preparada, e há sempre o nosso próprio brio que está em questão, nós não gostamos, e isso deita-me a baixo. Foi só mais essas dificuldades, é de não conseguir estar à altura do meu trabalho. (Mãe que gozou 120 dias de licença por maternidade, 36 anos, Professora – 44)

Aliás, quando perguntámos a mães e pais sobre as mudanças que tiveram lugar na sua conduta profissional decorrentes do nascimento das crianças, detectámos um grande desvelo, sobretudo das mulheres, no sentido de rentabilizar o dia de trabalho, aproveitando melhor o tempo (maior concentração e organização, menor dispersão) e sendo mais eficientes, de molde a não comprometer o desempenho profissional nem o tempo necessário para a família.

Tempo para mim zero, não tenho, para a família tenho que disponibilizar todo o tempo do mundo e para a minha actividade profissional, rentabilizo o meu horário o mais que posso para não afectar a vida daqueles que estão pendentes da resolução dos meus processos e que a maior parte são vidas de muita dor. (Mãe que gozou 150 dias de licença por maternidade, 36 anos, Investigadora Criminal – 47)

Esta observação coexiste com a da necessidade de depois do nascimento das crianças se fazerem arranjos ao nível da actividade profissional. Apesar de as mães (e pais) valorizarem a vida profissional, isso não significa que, na sua maioria, não abduquem de um investimento a esse nível devido ao papel que entretanto assumiram (Lalanda, 2003).

Desde o trabalho pioneiro de Joseph Pleck (Pleck, 1977 in Reene e Reynolds, 2005) que existe o entendimento geral de que trabalho e família se influenciam mutuamente de forma positiva ou negativa: interpenetração de tempo, tarefas, atitudes, ansiedade e comportamento entre trabalho e família. Com a participação crescente das mulheres no mercado de trabalho, as causas e as consequências da interpenetração das esferas (*role spillover*) familiar e profissional têm sido foco de maior interesse, devido às limitações de tempo para compatibilizar aqueles domínios que entretanto passam a afectar homens e mulheres (Keene e Reynolds, 2005; Dilworth, 2004). A perspectiva da interpenetração de esferas incide sobre a forma como a família e as exigências laborais invadem os respectivos territórios e os afectam, negativa ou positivamente. O *spillover* é frequentemente dicotomizado nos tipos “penetração da esfera familiar pela laboral” (*work-to-family spillover*) e “penetração da esfera laboral pela familiar” (*family-to-work spillover*). O primeiro tem recebido maior atenção das pesquisas do que o segundo, talvez porque se tenha constatado a sua maior prevalência (Keene e Reynolds, 2005: 278). Em qualquer dos casos, a análise dos efeitos da interpenetração de esferas sob a óptica das relações sociais de sexo tem granjeado interesse particular da literatura resultante de análises empíricas. Em 1977, Pleck sugeria que os homens experimentavam uma maior penetração da esfera familiar pela esfera laboral, enquanto as mulheres sofriam uma maior penetração da esfera profissional pela familiar,

baseando-se nas expectativas sociais que guiam as obrigações familiares. Embora alguns/mas analistas tenham encontrado suporte empírico para este modelo, os resultados das pesquisas têm sido discordantes (Keene e Reynolds, 2005). Um estudo recente conduzido por Jennie Dilworth (2004) com o objectivo de testar a existência de diferença entre mães e pais trabalhadores/as no *spillover* negativo da família para o trabalho, vem confirmar as disposições da análise de Pleck, já que revela uma interpenetração de esferas negativa mais proeminente nas mães. Também o estudo de Keene e Reynolds (2005), cujo enfoque se situou mais genericamente em pessoas casadas, com ou sem filhos, também concluiu pela prevalência daquele modelo, já que as mulheres da amostra são duas vezes mais propensas do que os homens a reportar que as exigências familiares afectam negativamente o seu desempenho no trabalho. Outros estudos, todavia, sugerem que o sexo não é um factor central para determinar os efeitos do *spillover* familiar nas experiências de trabalho. Por exemplo, Milkie e Peltola (1999), baseando-se numa amostra de pessoas empregadas, observam que mulheres e homens geralmente fazem o mesmo número e tipo de ajustamentos no trabalho devido à família. Na nossa análise, todavia, a categoria sexual tem um peso importante na determinação daqueles efeitos.

Uma vez que têm que dividir o seu tempo entre a profissão e a vida doméstica e familiar, são também elas que mais referem sentir-se cansadas quando vão trabalhar e ter maior dificuldade de concentração, embora refiram que tal não impede que mantenham os mesmos níveis de desempenho. Como no local de trabalho se continua a ser mãe e a ser pai, é natural que as preocupações familiares e domésticas se manifestem no local de trabalho, por exemplo, através da realização ou recepção de chamadas telefónicas para/de familiares ou para a/da creche, ou da planificação de determinadas tarefas domésticas. Apesar de já alguns pais assumirem ocupar tempo com preocupações associadas à criança no local de trabalho, a preponderância destas preocupações é mais forte entre as mulheres que entre os homens. Estas observações são coerentes com as análises de Gina Gaio dos Santos (2007, 2000), centradas em mulheres e homens académicas/os. A autora mostra que, apesar da dificuldade em conciliar o trabalho e a família ser visível em ambos os sexos, são sobretudo as mães que relatam situações de conflito e que experimentam os maiores constrangimentos na carreira decorrentes das suas experiências familiares. Santos (2007: 369) alia esta situação às diferenças que persistem entre mulheres e homens em termos de papéis

parentais, assumindo as mulheres os cuidar das crianças como normativo, que decorre da sua condição feminina.

Em análise anterior elencaram-se uma série de situações que enquadram arranjos e limitações em termos de envolvimento profissional decorrentes do nascimento da criança: “deixar de frequentar uma acção de formação ou tirar um outro curso”; “não mudar para um emprego melhor por ficar longe da sua residência”; sentir-se desfavorecida/o em relação a outros na distribuição de serviço”; “desistir de se envolver em projectos/actividades mais exigentes”; sentir que podia ganhar mais se não tivesse a criança”; “recusar uma proposta para uma função diferente na empresa onde trabalha”; “quando está no trabalho está com a cabeça assuntos dos filhos”; “evitar fazer horas extraordinárias”, ... Apurou-se que quase todas as situações encontram maior representação entre as mulheres. Quase metade das mães afirmava que após o nascimento da criança já lhe tinha acontecido “desistir de se envolver em projectos/actividades mais exigentes”, enquanto a proporção de pais que se revia nesta situação era claramente inferior (29%). Enquanto 4 em cada 10 mães referiam já ter deixado de frequentar uma acção de formação ou tirar um outro curso após o nascimento da criança, apenas 2 em cada 10 pais assumiram ter vivido esta situação. Enquanto 2 em cada 10 mulheres sentiam que podiam ganhar mais se não tivessem a criança, a proporção de pais que partilhava este sentimento desce para metade (Ferreira e Lopes, 2004:130-133, 146-147).

Efectivamente, também a análise das 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, 38 anos, Professor – 13)

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 reclamam 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, como nos relatam a mãe e o pai que trazemos à colação:

A mudança assim mais radical é que passei a cumprir completamente, rigorosamente o horário de saída. Porque eu até para quem trabalha comigo e que tenha filhos, até mesmo antes de ter as minhas filhas, eu sempre tive a preocupação de facilitar. Portanto a única coisa que mudou rigorosamente, foi mesmo o cumprimento, rigoroso do horário de saída. Uma vez que tenho este compromisso aqui. (Mãe que gozou de 120 dias de licença por maternidade, 42 anos, gerente Comercial - 7)

A única mudança que notei é que agora preocupo-me mais com a hora de saída. Antes não me preocupava se ia sair mais tarde ou não. Agora é diferente: Assim de repente foi a única mudança que notei. (Pai que gozou licença parental, 36 anos, Gerente de Bar – 88)

O facto de, no caso das mulheres, os maiores ajustamentos se verificarem entre as entrevistadas que exercem funções de maior responsabilidade encontra suporte nas observações de outros estudos. Keene e Reynolds (2005) observaram que a interferência da família no trabalho era maior para todas as pessoas trabalhadoras com responsabilidades familiares, independentemente do sexo. O mesmo é sugerido na análise de Jennie Dilworth (2004), particularmente em relação aos pais. Segundo esta pesquisa, nos níveis de habilitações mais elevados nota-se uma interferência mais negativa na profissão, por estarem associados ao exercício de funções de maior responsabilidade.

Por outro lado, sem paralelo ao caso das mulheres, alguns homens, particularmente os que ocupam profissões manuais mal remuneradas, referem passar a trabalhar ainda mais horas fora de casa depois do nascimento do/a último/a filho/a<sup>7</sup>, coerentemente com o que havia já sido verificado em análises noutros países, nas quais se apurou que a partir do nascimento do segundo filho/a os pais tendiam a intensificar o envolvimento no trabalho pago, trabalhando mais horas por semana (Sanchez e Thomson, 1997).

Trabalho mais, faço mais horas e acho que foi isso. E já fazia muitas horas, até porque tenho quatro filhos e tenho que trabalhar e sempre que tenho oportunidades, para fazer mais horas eu faço. É sempre mais uma criança e até há uma diferença dela para o mais

---

<sup>7</sup> Em todos os casos trata-se da segunda, terceira ou quarta criança no agregado familiar.

novo de doze anos. Tenho um com dezassete, um com dezasseis, um com doze e esta com dois, portanto. (Pai que gozou licença por paternidade, 42 anos, Canalizador – 26)

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 e Lyonette, 2005; Torres *et al.*, 2004; Amâncio e Wall, 2004; Perista, 2002). O discurso de alguns pais entrevistados 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. Coerentemente com o observado noutros estudos, o padrão de atitudes que enquadra estas práticas tem maior expressão entre os sectores menos escolarizados e com profissões manuais ou pouco qualificadas (Amâncio e Wall, 2004; Torres *et al.*, 2004; Torres e Silva, 1998). A carreira da mulher é aqui claramente secundarizada em favor da do homem. Os excertos que se seguem são paradigmáticos:

O tempo quanto à vida profissional é inerente, não há como fugir a ela. Porque nós vivemos numa sociedade monetária, que é mesmo assim e sem dinheiro não se faz nada (risos), ou seja, eu tenho sempre que sacrificar muito do meu tempo familiar para me dedicar ao tempo profissional. É mesmo inerente à profissão que tenho, mas é um facto que eu não consigo contornar, porque a minha profissão já por si só tem muita carga horária e eu não consigo simplesmente dizer que hoje vou sair obrigatoriamente às cinco porque vou ter com os meus filhos. Não é concebível mesmo dentro da profissão, e não só, porque eu não me posso limitar a isso porque chego ao fim do mês e tenho muito menos dinheiro a receber e os nossos encargos são muitos. Daí eu ter de despender mais tempo da minha vida familiar... tento aproveitar os fins-de-semana, o mais que posso, juntos agora durante a semana é complicado. Muitas vezes saio de casa com eles a dormir e entro com eles a dormir, acabo por vir a casa e não ter vida familiar, digamos assim. É só mesmo chegar a casa tomar banho, vestir o pijama e dormir. É uma coisa inerente que acontece a muito boa gente, mas que não dá para eu contornar... não há hipótese. (Pai que gozou licença parental, 34 anos, Conductor Manobrador – 55)

Que mudanças? É assim... nenhuma. Posso ser sincero? Nenhuma! Isto porque, porque quando é no caso da mulher, e isso tenho por conhecimento das minhas colegas de trabalho, elas saem uma hora mais cedo, ou seja, eu continuo com a minha vida normalmente como se não tivesse tido um filho. Continuo a sair às mesmas horas, a fazer o mesmo horário, ou seja, continuo na mesma, toda a minha postura profissional perante a minha entidade patronal apesar de ter tido um filho continua igual. Ficou tudo na mesma. Continuo com os mesmos horários, ou seja, o mesmo quotidiano, por assim dizer, sobrecarregando muito mais a minha esposa uma vez que ela tem de se sobrecarregar fazendo de pai e de mãe. (...) Neste momento vejo muito menos a minha filha, e a minha esposa. Divide um pouco a família. (...) Mas quando nós temos um trabalho em que temos de nos dedicar... sem trabalho não há comida... vivemos numa sociedade em se não tivermos um bom emprego, se tivermos uma boa carteira temos uma vida facilitada. Se tivermos um trabalho em que conseguimos ter um bom emprego com um mínimo de

estatuto e qualidade isso vai reflectir-se na vida pessoal. (...) Acho que as pessoas têm consciência que tem de se fazer sacrifícios em prol de ter uma vida mais recatada mais folgada. Passa-se na vida de toda a gente. Eu lembro-me do meu pai que trabalhava na Portugal Telecom e eu recordo-me de sentir a ausência do meu pai. Não o crítico por isso, porque tinha consciência que o meu pai estava em Lisboa, estava num estágio, durante nove meses ia à segunda e voltava à sexta, ainda era pior que eu! Passado um ano e meio voltou outra vez... tenho noção que foi um estágio que serviu para a evolução do meu pai, que foi necessária. Eu não o vou criticar. Não vou dizer 'olha, foste um mau pai porque não me deste aquele carinho'. Sei que a minha mãe foi muito mais dedicada. É o que se passa comigo hoje, mas é assim mesmo, é a vida e a sociedade em que vivemos. (...) Os sacrifícios em prol de qualquer coisa. É como uma promessa, não se faz se não for por qualquer outra coisa 'se correr tudo bem com os meus exames vou a Fátima'. Há que fazer sacrifícios, mas é em troca de algo. Temos que ter algo em troca. Neste caso estou a fazer um sacrifício mas espero a compreensão da minha mulher e da minha filhota mas ao mesmo tempo sei que profissionalmente estou a evoluir e isso permite-me uma vida mais recatada e folgada. (Pai que não gozou licença por paternidade, 31 anos, Cabeleireiro – 77)

Sim, portanto está fora de questão, para a actividade profissional tenho de arranjar sempre tempo, porque é isto que me dá o pão é disto que eu levo dinheiro para casa. A...a...depois na...na... Não é...não é...difícil neste momento não é difícil [conciliar trabalho e família] mas tornou-se mais complicado por causa dos dois filhos como é óbvio. A família aumentou e tem que ser muito mais repartido o trabalho para que se consiga cumprir com as exigências dos 4 elementos da família. (Pai que gozou licença parental, 37 anos, Militar da GNR – 28)

Na verdade, em consonância com o que outros estudos têm vindo a concluir (Ferreira e Lopes, 2004; Torres *et al.*, 2004), boa parte dos pais não está disposta a reduzir o seu envolvimento profissional depois do nascimento de uma criança, assumindo as alterações em termos do tempo dedicado ao trabalho uma maior relevância por parte das mães. Como conclui Piedade Lalanda (2003), no seu estudo “Transições familiares e construção da identidade das mulheres”, o nascimento de uma criança vai afectar as mulheres na sua capacidade de investir em outros domínios que não o familiar, nomeadamente a actividade profissional, embora o tornarem-se mães possa atenuar algum sentimento mais negativo das perdas associadas a este momento. Por seu turno, Santos (2000), no seu estudo exploratório com um pequeno grupo de académicos de uma universidade pública observa que, no caso dos homens, apesar da relação entre trabalho e família também gerar alguns conflitos internos (que se devem a sentimentos de culpa por não passar tempo suficiente com os filhos), são os benefícios da relação os aspectos mais referidos.

Nas famílias as mulheres trabalhadoras vivem quotidianos intensos em que o tempo livre é praticamente inexistente, deixando de ter tempo para si mesmas, comprometendo a sua qualidade de vida e mesmo a sua saúde. Em contrapartida, os homens ainda que tendam a reduzir as actividades de carácter pessoal e de convívio,

testemunham menos constrangimentos, já que se envolvem menos nas lides domésticas e familiares.

Coerentemente com o avançado noutras análises (por exemplo, Pailhé e Solaz, 2009; Keene e Reynolds, 2005), as entrevistas que realizámos sugerem que as características do emprego são relevantes não só para predizer a probabilidade de as responsabilidades familiares subtraírem à performance no trabalho, mas também para prever a maior ou menor facilidade em conciliar as duas esferas. Daí ressalta a importância da flexibilidade de horário para a capacidade das pessoas – especialmente mulheres – responderem às exigências familiares sem afectarem negativamente a quantidade e a qualidade do seu trabalho, como atrás já se fez referência. 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 espontaneamente para justificar a maior facilidade em conciliar os domínios profissional e familiar e para mitigar os efeitos negativos da interpenetração das duas esferas; isto é, para responder com qualidade às exigências de ambas as esferas da vida.

Essa facilidade de horário agiliza-me muito, ajuda-me muito as coisas (...) O facto de ter isenção de horário me ajuda a gerir o meu tempo, ou seja, eu tenho o meu serviço, sei qual é o serviço, não tenho ninguém que me diga “tenho que fazer isto, tenho que fazer aquilo”, portanto, eu sou responsável pelo meu serviço. E vou conjugando a minha vida familiar... de igual forma com o serviço. Se eu tiver que ir com a minha filha ao médico, ou não a quiser obrigar a levantar cedo, levantá-la mais tarde, porque coitadinha, se calhar, até dorme mais meia horita, eu vou conjugando o meu serviço. E se calhar, há um dia em que eu faço 5 horas de serviço, porque ao final do dia também saio mais cedo, mas depois haverá outro dia em que eu terei que arranjar forma de compensar essas horas e obviamente tenho tudo de acordo com o meu serviço. Se o meu serviço não aparecer feito, se eu começar a atrasar prazos, eu tenho que, de alguma forma, compensar esses atrasos. Obviamente é muito fácil de falar, mas a isenção de horário, se calhar, também me impossibilita de dizer não a algumas situações. Se houver algum problema ao Sábado, ao domingo, eu tenho que cá vir ao sábado ou ao domingo. Se houver algum problema no serviço durante a noite tenho que cá vir durante a noite. Já cá passei algumas noites. Mas essa facilidade de não ter horário rígido ajuda-me a gerir a minha vida familiar de uma forma mais fácil do que se tivesse horário rígido. (Pai que gozou licença parental, 35 anos, Gestor de Mercado Municipal – 59)

Mudanças em termos de trabalho... com filhos a dedicação é.. lá está, no caso do Miguel, permitiu-me fazer o trabalho na mesma... o facto de eu poder gerir o meu horário. Eu continuava a reunir com as estagiárias e trabalhava com elas, mas eu é que fazia essa marcação e, o facto de poder trabalhar assim, fez com que eu não diminuísse aquilo que era o meu empenho e as horas que dedicava ao trabalho que eu tinha que fazer. E, também me permitiu acompanhar o meu filho, no primeiro ano de vida, como poucas mães conseguem fazer. (Mãe que partilhou licença com o pai, 36 anos, Professora)

Como, todavia, já foi sublinhado, ainda que em alguns locais de trabalho comecem a ser introduzidas práticas de conciliação trabalho/família, tais como a flexibilidade de horário, no nosso país a generalidade das organizações continua a operar com base em assunções quanto às relações sociais de sexo que ignoram o aumento da participação das mulheres no local de trabalho.

A interferência entre os domínios laboral e não laboral tem uma série de consequências negativas bem documentadas na literatura, quer em termos de atitude e comportamento no local de trabalho, quer em termos cognitivos (Beauregard e Henry, 2008). As pessoas que ostentam níveis elevados de conflito entre trabalho e família exibem níveis mais baixos de satisfação no trabalho e de comprometimento com a organização, reduzem o seu esforço e desempenho, ampliam o absentismo e rotação no local de trabalho, assim como experimentam mais stress e fadiga, dificuldades cognitivas, tais como falta de concentração e de alerta, e níveis mais baixos de energia (por exemplo, Anderson *et al.*, 2002).

De acordo com o designado *business case*, tal como é defendido (pelo menos no plano discursivo) por muitas organizações e organismos governamentais, os custos para as empresas decorrentes do conflito trabalho/família podem ser evitados através da implementação de programas de conciliação, e assim reforçar a produtividade. As medidas mais frequentemente referidas são a permissão para as pessoas gerirem o seu horário de trabalho e a disponibilização ou facilitação de acesso a serviços de cuidado a pessoas dependentes (Beauregard e Henry, 2008: 11).

Apesar da popularidade que foi granjeando o conflito trabalho/família enquanto tópico de debate académico e a crescente mobilização em torno da introdução de práticas de conciliação nas organizações, a pesquisa sobre os efeitos de tais práticas é pouco consistente. Os mecanismos, através dos quais a introdução de práticas de articulação das esferas familiar e laboral afecta o comportamento e o desempenho dos/as trabalhadores/as, permanecem, pois, pouco claros e pouco estudados (Allen, 2001). Não obstante, algumas pesquisas têm relacionado a disponibilidade de políticas de conciliação trabalho/família no local de trabalho com o menor conflito entre as duas

esferas e com o maior comprometimento à organização. Thompson *et al.* (1999) encontraram uma correlação positiva entre a disponibilidade de políticas de conciliação e a cultura de apoio à conciliação trabalho/família e o compromisso afectivo à organização e negativa com o conflito trabalho/família e intenções de saída da organização. No mesmo sentido, apontam as conclusões do estudo conduzido por Frye e Breugh (2004), que identificam uma relação negativa entre a percepção da disponibilidade de medidas amigas da família e o conflito trabalho/família. Também o estudo de Allen (2001) fornece evidência de que organizações familiarmente responsáveis podem mediar parcialmente as intenções de saída da organização, o compromisso em relação ao local de trabalho e o conflito trabalho/família. Destacamos também o estudo pioneiro de Helen Gray (2002), que procurou aferir se a performance das organizações que disponibilizam uma série de medidas de conciliação trabalho/família é superior à dos locais de trabalho sem tais práticas. A autora verificou que em quase todos os casos onde existe uma correlação significativa entre o uso de políticas de conciliação ela é positiva. Adicionalmente, sugere-se que os locais de trabalho que disponibilizam um conjunto vasto de políticas de conciliação trabalho/família tendem mais a ter uma performance acima da média do que os que não têm estas medidas.

Estas observações sugerem que uma questão chave para superar o desafio da articulação trabalho/família remete para mudanças das práticas no local de trabalho, assim como na cultura organizacional no sentido de encorajarem e empoderarem as pessoas que trabalham a gerirem as suas exigências de competitividade (Lewis, 1996; Keene e Reynolds, 2005).

Apesar de não dispormos de dados para aferir sobre as implicações salariais do recurso a medidas de conciliação entre trabalho e família, pensamos que as consequências para as mães que permanecem em postos de trabalhos rígidos - o stress, a fadiga, o absentismo mais frequente – também pelas implicações que potenciam na performance, poderão inviabilizar o aumento salarial.

Por outro lado, mesmo em estudos que apontam para penalizações acrescidas na carreira das mães que beneficiam de medidas que mais directamente libertam tempo para a execução de tarefas de cuidado, os efeitos da flexibilidade de horário são apresentados como benignos ou neutros. Estes resultados, coerentes com os das nossas entrevistas, são particularmente importantes uma vez que se trata de uma modalidade de horário de trabalho pouco disseminada em Portugal, como vimos atrás,

mas que constituem um suporte importante para mães e pais que pretendem articular os domínios laboral e familiar sem afectar negativamente os desempenhos em ambos.

Em síntese, embora ambas as esferas sejam produtoras de compensações, não só para os homens, mas também para as mulheres, em cujas vidas trabalhar fora de casa ocupa hoje um lugar mais central e contínuo, não estão criadas as condições materiais, sociais e simbólicas que tornem a articulação entre trabalho e família menos penosa (Monteiro, 2005). Por um lado, o mercado de trabalho, obrigando à aceitação de situações de difícil compatibilização, não dá às mães e aos pais grande margem de manobra. Por outro lado, as representações sobre os papéis materno e paterno que sustentam as relações sociais de sexo colocam a mulher numa situação particularmente sacrificada, de permanente necessidade de regatear tempo para a família num mercado de trabalho que a discrimina e penaliza por isso.

No capítulo que se segue, deter-nos-emos nas estratégias de acomodação dos regimes de protecção da maternidade e da paternidade nas organizações, dando conta de alguns elementos obstaculizadores da conversão de recursos institucionais de conciliação trabalho/família (em especial as licenças, dispensas e faltas associadas à maternidade à paternidade) em práticas efectivas, ao nível da cultura organizacional.

## **2. ESTRATÉGIAS DE ACOMODAÇÃO DOS REGIMES DE PROTECÇÃO DA MATERNIDADE E DA PATERNIDADE NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL**

O papel das entidades empregadoras é preponderante para ajudar pais e mães a gerir a articulação da vida familiar e da vida profissional. A sua função é determinante, na medida em que as tensões entre trabalho e família podem ser acentuadas pela organização de trabalho, ou atenuadas, nos casos em que no seu seio são promovidas medidas de apoio à conciliação. O papel do empregador enquanto actor da conciliação é fomentado desde os anos 2000, seja pelos poderes públicos seja pelas organizações internacionais (OCDE, 2008). Na literatura sobre conciliação trabalho/família tem sido também crescente o reconhecimento de que o contexto organizacional desempenha um importante papel na capacidade dos/as trabalhadores/as de conciliarem aquelas esferas das suas vidas (Lingard e Francis, 2006; Bradley *et al.*, 2005; Hill, 2005; Berg *et al.*, 2003; Blair-Loy e Wharton, 2002; Behson, 2002; Allen, 2001; Glass, 2000; Lyness *et al.*, 1999, Thompson *et al.*, 1999; Fried, 1998; Hochschild, 1997).

Assim, a chamada teoria institucional defende a tese de que existe uma pressão institucional crescente sobre as entidades empregadoras no sentido de desenvolverem medidas de conciliação trabalho/família. Para além do interesse público em articular trabalho e família e das alterações na força de trabalho que tornaram a questão da articulação das esferas labora e familiar mais saliente, a regulação do Estado intensifica as pressões sobre as entidades patronais no sentido de responderem às necessidades de conciliação das pessoas que trabalham. Todavia, nem todas as organizações são sensíveis a esta crescente pressão institucional, pelo que existe uma grande variabilidade nas respostas das entidades empregadoras (Den Dulk e Bram Peter, 2009: 8). É, por isso, importante entender o que leva as organizações a adoptar medidas que facilitam a conciliação. Blair-Loy e Wharton (2002), por exemplo, identificam sobretudo razões simbólicas e não razões substantivas, pelo que dificilmente têm algum impacto efectivo no comportamento ou estrutura organizacionais. Ou seja, as empresas/entidades podem granjear legitimidade externa como boas empregadoras que oferecem determinadas possibilidades de conciliação, mas podem, de forma intencional ou não, desencorajar as pessoas de as utilizar. As autoras argumentam que estas políticas podem colidir com normas organizacionais relacionadas com o tempo e com as exigências da carreira, desencorajando-se a sua utilização ou institucionalização.

Com efeito, não basta implementar medidas de conciliação trabalho/família para ajudar as pessoas, pois a sua mera disponibilização deixa intocados aspectos fundamentais da organização que podem obstaculizar a sua utilização. Basta, para isso, que não afectem normas e valores da organização produtores de desequilíbrios entre a actividade económica e a actividade profissional, como seja a falta de apoio das chefias, ou a cultura de longas horas de trabalho (Santos, 2007, 2000).

Nesta linha, indivíduos que exercem os direitos disponíveis, visibilizando o seu interesse na família e vida pessoal, podem enfrentar julgamentos negativos, uma vez que essa atitude é interpretada como falta de compromisso em relação à organização (Weeden, 2005; Crittenden, 2001; Williams, 2001; Allen e Russell, 1999). Isto significa que, como é defendido em muitas análises, a simples oferta de medidas amigas da família não é suficiente para responder às necessidades dos indivíduos; ou seja, não conduzem, só por si, à ‘capacitação’ (*capability*) e ‘liberdade de acção’ (*agency*) dos indivíduos (Hobson e Fahlén, 2009). Para que tal aconteça, é necessário que operem factores e processos de conversão que transformem estes recursos em ‘capacitações’. É, pois, essencial que a oferta de modalidade de conciliação trabalho/família seja acompanhada por uma mudança nas normas e valores da organização (Lobel e Kossek, Galinsky e Stein, *in* Allen, 2001).

A ‘liberdade de acção’ está arreigada em contextos institucionais/organizacionais específicos, onde se forjam constrangimentos e oportunidades, direitos e ‘capacitações’ para os exercer (Hobson e Fahlén, 2009). A cultura de conciliação trabalho/família, definida como “pressupostos, crenças, e valores partilhados relativamente à intensidade com que uma organização apoia e valoriza a integração das vidas laboral e familiar dos/as colaboradores/as” (Thompson *et al.*, 1999:394) pode ser ou positiva ou negativa. É positiva quando a organização considera o equilíbrio entre trabalho e família importante e o recurso a medidas de conciliação não tem impacto na carreira das pessoas que a elas recorrem. Pode, todavia, conter elementos contraditórios (Lewis, 2003); por exemplo, quando a organização demonstra preocupação com articulação entre trabalho e família dos/as trabalhadores/as, mas ao mesmo tempo associa o comprometimento das pessoas com a disponibilidade e muitas horas de trabalho. Apesar de as pesquisas constatarem que estas medidas reduzem o stress associado à gestão dos múltiplos papéis (por exemplo, Thomas, e Ganster, 1995), há também evidência de que muitos/as trabalhadores/as não

tiram proveito destes benefícios. Por exemplo, no estudo desenvolvido por Mary Blair-Loy e Amy S. Wharton (2002) numa organização financeira norte-americana, as autoras concluem que só uma minoria das pessoas contactadas utilizou pelo menos uma medida de apoio à conciliação trabalho/família, embora a maioria estivesse interessada em fazê-lo.

Arlie Hochschild (1997), ao analisar os comportamentos das pessoas empregadas numa empresa norte-americana que também possui diversas medidas de apoio à articulação da vida familiar e profissional, deu-se conta de que as mais aproveitadas eram precisamente aquelas que permitem prolongar o tempo de trabalho (guarda de crianças no local de trabalho, serviços de prestação de cuidados a crianças e a idosos e *baby-sitting* de emergência em horas atípicas), enquanto as que permitem dedicar mais tempo à família raramente eram requeridas (licenças parentais, trabalho em tempo parcial, partilha de emprego). A autora encontrou elementos para a compreensão disto em duas ordens de razões, ambas associadas à tentativa de diminuir os custos associados à maternidade e à paternidade. Do lado das entidades empregadoras, persistem, apesar da retórica oficial em contrário e da implementação de políticas dirigidas à facilitação da articulação trabalho/família, ideias feitas quanto ao tipo de pessoa que deve gozar os direitos instituídos e quanto ao tipo de comportamentos que devem ser valorizados. Do lado de quem trabalha existe esta forte consciência da penalização que impende sobre as suas carreiras se aproveitarem todas as possibilidades instituídas pelo sistema de licenças e benefícios em vigor na empresa – especialmente os homens, que são supostos não gozarem as licenças a que têm direito. Alguns estudos demonstram que, para os homens, especialmente aqueles que ocupam posições superiores, o gozo de licenças constitui um desafio que dificilmente têm coragem de enfrentar (Fried, 1998).

Mindy Fried (1998), no estudo que realizou numa grande empresa de serviços financeiros, apurou que o sexo e o tipo de ocupação eram os dois principais factores que afectavam o gozo e a duração da licença parental. Sem surpresa, notou que eram as mulheres em posições subalternas quem mais frequentemente gozavam as licenças a que tinham direito. Adversamente, nem homens nem mulheres em lugares superiores de chefia beneficiaram dessa política da empresa, ao passo que também foram poucas as mulheres em posições de chefia intermédia que optaram por fazê-lo. A autora reportou ainda que os homens nestas posições sequer consideravam tirar a licença e

os que pensavam fazê-lo preocupavam-se com o modo como seriam vistos pelos seus pares ou de como as suas carreiras iriam ser afectadas. A autora associa esta situação a uma cultura de trabalho masculina, que requer uma grande dedicação em termos de tempo e disponibilidade.

Apesar de se ter tornado legítima a implementação de políticas de suporte familiar por parte das entidades empregadoras, e de elas poderem ser vistas como instrumentos para o recrutamento e retenção de pessoal, estas colidem com outras normas organizacionais mais enraizadas, como a cultura das horas extras ou da devoção ao trabalho, que fazem com que não seja ainda aceitável que se possa beneficiar dessas prerrogativas e ao mesmo tempo apresentar elevados níveis de rendimento (Blair-Loy e Wharton, 2002; Fried, 1998; Hochschild, 1997). Mesmo quando parece estar a prosseguir-se estrategicamente na direcção desejada, com a introdução de modalidades de organização do tempo de trabalho flexíveis, valores enraizados podem continuar a influenciar as práticas concretas no local de trabalho (Rapoport *et al.*, 2002). Sem mudanças nas culturas organizacionais, as barreiras à adopção de políticas e a propensão a longas horas de trabalho permanecerão (Callan, 2007). Como afirmam Lewis e Taylor (1996:112), “as culturas organizacionais assentam em crenças profundamente enraizadas acerca do género, a natureza do trabalho e do trabalhador ideal, as quais reflectem normas sociais, e são muitas vezes implícitas ou mesmo inconscientes, por isso difíceis de desafiar”.

Thompson *et al.* (1999) desenvolveram um índice para avaliar a cultura de conciliação trabalho/família. De acordo com as autoras, a cultura de trabalho/família pode ser decomposta em três dimensões. A primeira componente remete para o apoio das chefias e respectiva sensibilidade em relação às responsabilidades familiares dos/as seus/suas subordinados/as. Com efeito, como já foi sublinhado, as chefias desempenham um papel importante na efectividade das políticas e programas de conciliação trabalho/família uma vez que podem encorajar ou desencorajar os/as trabalhadores/as a participar nestes programas ou porque podem reforçar as normas culturais que minam essa participação. A segunda componente reporta à percepção negativa da utilização de medidas de conciliação trabalho/família, nomeadamente, do tempo dedicado às responsabilidades familiares. Muitos/as trabalhadores/as receiam que, ao beneficiarem de medidas de conciliação trabalho/família, possam passar a imagem de não empenhamento na progressão profissional ou da falta de

comprometimento com a organização. Dadas as consequências negativas conjecturadas, os indivíduos podem sentir que não têm outra opção que não seja sacrificar a família, mesmo sendo algo que vai contra a sua vontade. As medidas de conciliação podem criar novas formas de organização do trabalho, mas a cultura organizacional pode continuar a premeiar as velhas formas de trabalhar. A terceira componente respeita às exigências de tempo por parte da organização e às expectativas de que o trabalho seja priorizado. Trata-se de normas sobre o número de horas que é suposto trabalhar e sobre o uso do tempo, aspectos importantes da cultura organizacional que podem afectar comportamento dos/as empregados/as (Thompson *et al.*, 1999:194-195). De acordo com as autoras, é verosímil que estas componentes sejam, até determinado ponto, interdependentes, sendo que cada uma reflecte um aspecto do suporte global da cultura de articulação trabalho/família. A partir da sua pesquisa, Thompson *et al.* (1999) observaram que os/as trabalhadores/as que pressentiam uma cultura de maior suporte à conciliação trabalho/família faziam menor utilização das medidas de conciliação do que os/as que entreviam culturas de menor suporte. Além disso, atestou-se uma correlação positiva entre a disponibilidade de práticas de conciliação e o compromisso afectivo com a organização, e negativa com o conflito trabalho/família e intenções de saída da organização.

Similarmente, Allen (2001) construiu um índice para avaliar as percepções do suporte organizacional à família. Por oposição a Thompson *et al.* (1999), a autora considerou que este modelo e os seus efeitos devem ser diferenciados das percepções do suporte das chefias à articulação trabalho/família, na medida em que a percepção do suporte organizacional como um todo se distingue de noções mais específicas, como a percepção do apoio hierárquico. Allen (2001) verificou que a percepção de que a sua organização é defensora da família leva não só ao maior uso das medidas de conciliação trabalho/família disponíveis, diminuindo o conflito entre trabalho e família, como à maior satisfação profissional e compromisso com a organização, e consequentemente à diminuição das intenções de saída da organização. Ademais, verificou-se que os efeitos de uma organização familiarmente responsável eram similares, ainda que distintos, do apoio da hierarquia. Finalmente, este estudo fornece evidência de que organizações familiarmente responsáveis podem mediar parcialmente os efeitos do apoio das chefias na satisfação no emprego, comprometimento, intenções de saída da organização e conflito trabalho/família.

Behson (2002) desenvolveu um estudo similar. Todavia, diversamente às duas pesquisas anteriores, a influência do contexto organizacional de articulação trabalho/família nos resultados dos/as trabalhadores/as foi analisada em articulação com indicadores mais genéricos do contexto organizacional, no sentido de apurar os efeitos relativos do contexto organizacional global e do contexto de articulação trabalho/família numa série de resultados importantes dos/as colaboradores/as. O autor conclui que o contexto de conciliação trabalho/família é importante na explicação dos resultados especificamente associados à articulação trabalho/família, como seja o conflito entre estas duas esferas, ainda que aquele contexto não explique a variação na satisfação profissional e comprometimento, quando estudado em combinação com indicadores do contexto organizacional global relativos ao modo como são percebidos o suporte organizacional, o tratamento interpessoal e a confiança.

Os resultados destes estudos sugerem que apesar de ser cada vez mais aceite a implementação 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. Estes direitos laborais destinados a proteger a maternidade e a paternidade, que se consubstanciam fundamentalmente, mas não apenas, na legitimação de certas ausências do local de trabalho, provocam em geral uma grande resistência não só ao nível máximo das administrações, mas também ao nível das chefias directas, as que são directamente responsáveis pela coordenação directa das equipas de trabalho.

Um elemento chave para a compreensão desta realidade prende-se com a existência do que se designa na literatura como “tipo-ideal de trabalhador” (por exemplo, Rapoport *et al.*, 2002; Lewis, 1997). O modelo ideal-típico do profissional competente, prevalecente na maioria das culturas organizacionais, continua a ser o do indivíduo sem responsabilidades familiares que ameacem a sua disponibilidade para o exercício de uma profissão. O mercado de trabalho rege-se ainda por este padrão marcadamente masculino, que pressupõe uma disponibilidade integral dos homens para a vida profissional, e uma disponibilidade integral das mulheres para as tarefas inerentes aos cuidados da família e do espaço doméstico. A organização do mercado de trabalho continua, pois, a reger-se pela ficção de que as mulheres estão “ausentes” dele, ou que, embora participem, esperando que possam ter um comportamento conforme ao

paradigma hegemónico, ou seja, que tenham a disponibilidade total que é suposto os homens também terem.

Têm vindo a ser propostas alternativas a esta construção de tipo ideal de trabalhador, com destaque para o ‘tipo integrado de trabalhador’. Alguns/as autores/as argumentam que, presidindo à construção do tipo ideal de trabalhador, está a separação conceptual das esferas familiar (privada) e laboral (pública) que ignora os efeitos (‘spillover’) de uma sobre a outra. A esfera privada é ignorada e silenciada, mesmo sendo o sistema socioeconómico, em que se baseia aquela divisão, fortemente dependente do papel das mulheres como cuidadoras da família (Guerrina, 2005: 23). Neste sentido, apenas na medida em que a integração *de facto* destas esferas for reconhecida e o envolvimento com a família não for visto como implicando menor comprometimento com o trabalho remunerado é que o tipo integrado de trabalhador será uma alternativa aceitável como tipo ideal (Rapoport *et al.*, 2002; Bailyn, 1993).

Nesta linha de raciocínio, Gina Santos (2007), na sua análise sobre a carreira académica, observa que apesar de a ideologia tradicional do homem como “ganha-pão” da família e da mulher como “cuidadora” da família e do lar estar ultrapassada, as carreiras continuam a ser delineadas tendo por base uma separação que não existe. Os resultados do seu estudo sugerem que qualquer modelo de carreira deve tomar em linha de consideração a existência de múltiplas noções de tempo e de espaço na vida dos indivíduos. Partindo da constatação de que a parentalidade é a experiência que mais demarca e define as orientações das pessoas em termos de trabalho ou família, a autora preconiza a urgência na implementação de modelos de carreira que não se definam estritamente por critérios objectivos de sucesso, mas que sejam inclusivos de critérios subjectivos (como conseguir equilíbrio entre o trabalho e a vida familiar e pessoal).

Os padrões tradicionais e androcêntricos das culturas organizacionais pressupõem que quem trabalha pode colocar o trabalho no topo das suas prioridades. Por isso, como sentem muitos pais e mães entrevistados/as, as ausências do trabalho para atender às responsabilidades familiares geralmente não são ‘bem vistas’ pelas entidades empregadoras, que frequentemente vislumbram nessas ausências manifestações de falta de comprometimento em relação aos objectivos da organização (Santos, 2007, 2000).

As firmas são viradas para o lucro. O meu chefe até diz “isto não é a Santa Casa da Misericórdia”. Portanto tenho que dar lucro, não é. Quando alguém falta, como por

exemplo, no meu caso, quando faltei das licenças, ninguém me substituiu. O trabalho é dividido pelos outros que ficam. E os outros ficam sobrecarregados. (Pai que gozou licença parental, 34 anos, Empregado de Armazém - 61)

Pois, eu penso que sim. Por aquilo que eu vejo, o patrão não quer nenhum empregado a faltar. O patrão quer é que o empregado trabalhe mesmo que tenha a sua vida familiar. Eu acho que os patrões acham que nós temos a obrigação de fazer como eles querem. Eu acho que há muitos patrões que só nos dão aqueles direitos porque são obrigados, porque por vontade deles não davam. (Mãe que gozou 120 dias de licença por maternidade, 30 anos, Empregada de Balcão - 73)

O contexto laboral/organizacional, tendo impacto nas 'capacitações' e sentido de legitimidade para fazer reivindicações no contexto laboral, afecta desde logo a decisão dos pais e das mães de aceder aos direitos laborais consignados legalmente (Hill, 2005; Berg et al., 2003; Blair-Loy e Wharton, 2002; Allen, 2001; Lyness et al., 1999, Fried, 1998; Glass, 2000; Hochschild, 1997; Thompson et al., 1999).

As resistências à efectividade da legislação de protecção de maternidade e paternidade são diversas, podem assumir disposições mais ou menos subtis, as quais condicionam a forma com que 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 de deles beneficiar, noutros, como veremos, a antevisão de potenciais embaraços associadas ao seu gozo leva as pessoas, sobretudo os homens, a nem considerar solicitá-los.

A análise da forma como as licenças associadas à maternidade e à paternidade<sup>8</sup> são recebidas e acomodadas nos locais de trabalho, e a sua relação com as expectativas e receios quanto ao regresso ao trabalho, assim como as razões para o seu não gozo ou gozo parcial, vêm colocar a nu a racionalidade que opera neste tipo de situações, permitindo-nos perceber que processos e factores de conversão (não) actuam no sentido de possibilitar a mães e pais a transformação de recursos em capacidades.

---

<sup>8</sup> No caso dos pais, focalizámos especificamente a nossa atenção no gozo de licenças superiores a 5 dias, uma vez que se trata de ausências mais prolongadas e menos utilizadas pelos pais, e portanto com maiores implicações ao nível do local de trabalho (reações, receios, ambiente de trabalho...). Ressalvamos que, sabendo nós 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.

## 2.1. A receptividade das licenças no local de trabalho

Começámos por indagar sobre a forma como a intenção de gozar as licenças é recebida nos locais de trabalho. Além de investigarmos sobre a forma como a perspectiva do gozo das licenças é recebida no seio da organização, em termos globais, e pelos/as colegas/as, questionamos os/as participantes do nosso estudo acerca da reacção das respectivas chefias directas à intenção de gozar as licenças.

Estudos anteriores têm afirmado a importância do papel das chefias na efectividade das políticas e programas de conciliação trabalho/família uma vez que podem encorajar ou desencorajar os/as trabalhadores/as a beneficiar destas medidas (Breaugh e Frye, 2008; Haas et al.2000; Lewis, 2003; Perlow, 1995). O apoio e a sensibilidade das chefias relativamente às responsabilidades familiares das pessoas que consigo trabalham é, portanto, como já foi sublinhado, uma componente importante da cultura de articulação trabalho/família das organizações (Thompson et al., 1999). Simultaneamente, as atitudes e práticas das chefias são moldadas pela própria cultura organizacional em que operam. As respostas da hierarquia a solicitações de conciliação trabalho/família não são apenas influenciadas pelas políticas oficiais mas também pelas regras “não escritas” de uma organização (Lewis e Taylor, 1996). Neste sentido, uma cultura de conciliação trabalho/família em que convergem elementos conflituantes – por exemplo, quando uma organização introduz medidas de conciliação mas ao mesmo tempo associa o bom desempenho à disponibilidade para trabalhar muitas horas – cria incerteza entre as chefias e concede-lhes poderes discricionários, pelo que outros factores para além dos associados à cultura organizacional podem moldar as suas atitudes e comportamentos (Den Dulk e Peper, 2009). Veenis divide as chefias em três grupos: aqueles que gerem com flexibilidade as políticas de protecção existentes e fomentam práticas de conciliação informais, as que aderem estritamente às regras oficiais no que toca à implementação destas políticas e apenas dão consentimento sob condições específicas, e aqueles que tendem a desencorajar o seu benefício (Veenis, 2000 in Den Dulk e Peper, 2009: 7). Por seu turno, e no que respeita ao conhecimento e consciencialização sobre as políticas de conciliação trabalho/família, Yeandle et al. destacam quatro tipos de chefias: as que protagonizam uma abordagem “progressiva” sobre estas questões, as que têm um entendimento “vago” das medidas de conciliação, as que manifestam “ignorância” sobre aquelas políticas e as que são “resistentes” à

abordagem das medidas de conciliação trabalho/família (Yeandle *et al.*, 2003 in Den Dulk e Peper, 2009:7).

Nesta linha, algumas autoras sugerem que as chefias directas são os pontos da hierarquia em que os/as trabalhadores/as encontram mais resistência ao gozo efectivo dos seus direitos (Ferreira e Lopes, 2004; Fried, 1998). Para o facto são apontadas várias razões: em primeiro lugar, a chefia directa – elo de ligação entre os/as trabalhadores/as e as posições superiores hierárquicas – é a primeira pessoa com quem o/a trabalhador/a comunica, no sentido de reivindicar um direito. Em segundo lugar, as chefias directas estão na primeira linha em termos de resposta de eficácia dos serviços. Sendo responsáveis pela organização quotidiana do trabalho, e pelo cumprimento dos objectivos da organização, elas podem ver os seus objectivos minados com a ausência dos/as seus/suas subordinados/as. Na tentativa de agradar aos/às superiores e de salvaguardar a sua posição de chefia, facilmente exercem pressão sobre os/as trabalhadores/as. Em terceiro lugar, a falta de conhecimento sobre os direitos dos/astrabalhadores/as que vigora entre a generalidade do pessoal de enquadramento e empresariado, e, em quarto lugar, o défice de qualificações pessoais e relacionais que é possível detectar em níveis intermédios de gestão (Ferreira e Lopes, 2004: 66-67).

Por outro lado, os/as próprios/as pares podem constituir-se em outros tantos pontos de obstaculização ao efectivo gozo dos direitos laborais associados à prestação de cuidados à família, particularmente se a administração da empresa/instituição resolver que a pessoa ausente em licença não será substituída, tendo os restantes elementos do departamento ou secção que distribuir entre si as tarefas deixadas a descoberto pela ausência da colega (Santos, 2007, Ferreira, 2004; Ferreira e Lopes, 2004). Neste sentido, também estes actores podem tomar parte no reforço ou mesmo construção das normas culturais que minam os esforços dos pares para integrar as suas vidas familiar e profissional.

Tomando o apoio hierárquico e dos/as colegas de trabalho como componentes da cultura organizacional de articulação trabalho/família, será expectável que a percepção por parte dos/as trabalhadores/as em relação a esse suporte molde as suas decisões e as condições de acomodação da sua vida familiar.

### 2.1.1. O gozo esperado da licença por maternidade

A intenção das mães beneficiarem da licença por maternidade é, em geral, recebida com naturalidade e sem oposição no seio das organizações, assumindo-se como “dado adquirido”. Para esta postura concorrem decisivamente as representações sobre a maternidade, que Sharon Hays (1996) qualifica e designa de ideologia da maternidade intensiva. A ideologia da maternidade intensiva, segundo o qual a maternidade é exclusiva, emocionalmente envolvente e consumidora de tempo, apesar das contradições culturais e diversidade de práticas, continua a ser o modelo normativo e cultural pelo qual as práticas maternas são avaliadas (Monteiro, 2005; Arendell, 2000; Tardy, 2000).

O discurso das mães no que se refere à reacção das chefias à intenção de gozar a licença por maternidade aponta, na maioria dos casos, para uma atitude de passividade e resignação das chefias, para quem o gozo da licença já é esperado e considerado inevitável. Esta atitude é tão mais frequente quanto mais usual é o recurso ao direito no seio da organização. Por outro lado, ter chefias com responsabilidades familiares aparece no discurso das entrevistadas como um factor favorável à adopção de uma postura sensível e compreensiva no que respeita o gozo de licenças, contrariando o observado por Blair-Loy e Wharton (2002) numa pesquisa sobre os efeitos do contexto social do local de trabalho no gozo das políticas de conciliação trabalho/família<sup>9</sup>. O excerto que se segue é ilustrativo deste cenário:

Nenhumas. Para eles é um dado adquirido. É uma coisa perfeitamente normal. Até porque é assim: o chefe directo é uma senhora, também teve filhos, também gozou as licenças, não vai esperar que as pessoas... Não, não ...Mas não houve qualquer tipo de obstáculo, qualquer tipo de comentário. Nada, nada, nada para eles é dado adquirido que as pessoas quando engravidam gozam as suas licenças. (Mãe que gozou 120 dias de licença por maternidade, 41 anos, Administrativa)

Relativamente à licença por maternidade, enquanto prática enraizada, reproduzida pela generalidade das mulheres, parece existir a consciência de que se trata de um direito básico, o que não significa que as mulheres que dele beneficiem não sejam penalizadas. Mas a interiorização desse direito por parte das pessoas faz com que as resistências não se expressem aberta ou declaradamente. As expressões “faz parte dos direitos”, “as pessoas já estão sensibilizadas para este tipo de

---

<sup>9</sup> A partir de um inquérito a trabalhadores/as de uma organização financeira nos EUA, as autoras concluíram que ter colegas de trabalho e supervisores com responsabilidades familiares diminui, ao invés de aumentar, a utilização das políticas de conciliação trabalho/família.

acontecimento”, “já se esperava”, “não têm como dizer que não” traduzem esta tendência e dominam o discurso das mães quando discorrem sobre as reacções à perspectiva de gozo da licença. As posturas de “resistência” assumida, de que falam Yeandle *et al.*, ou de “desencorajamento”, de que fala Veenis (*in* De Dulk e Peper, 2009), são pois emudecidas pela consciência de que esta medida de conciliação trabalho/família configura um direito elementar. A ausência por licença por maternidade é de certa forma um comportamento esperado pelas entidades empregadoras, provavelmente já incorporado no contrato que estabelecem com as mulheres. Acresce o facto de esta licença ser subsidiada pela Segurança Social, atenuando os efeitos que ela implica em termos monetários e de eficiência das organizações, o que não significa que não se traduza em custos acrescidos para as empresas (Ferreira, 2004: cap. 2; Ferreira e Lopes, 2004).

De resto, as mulheres que exibem posturas mais descontraídas em relação ao regresso ao trabalho finda a licença são precisamente aquelas cuja gravidez e licença é compreendida e bem recebida no local de trabalho, contando as mães com o apoio da entidade patronal e dos colegas, com quem em geral mantêm um bom relacionamento. Este contexto alimenta a segurança das mães relativamente à manutenção do posto de trabalho após a licença. Ao contrário, o receio de embate com atitudes de animosidade ou ressentimento aquando do regresso ao trabalho, seja da entidade patronal seja de colegas, é exortado pelo modo como a intenção de gozar a licença por maternidade é recebida no local de trabalho.

O conhecimento do respectivo enquadramento legal e o gozo reiterado da licença por maternidade desincentivam reacções de oposição activa por parte das chefias, pelo que mesmo quando se sente alguma apreensão, dificilmente ela redundará em rejeição. A importância destes vectores encontra expressão na renitência com que em algumas entidades empregadoras é recebida a possibilidade de gozar o acréscimo de um mês de licença, consignado mais recentemente (2005). Sendo uma possibilidade legal relativamente nova, e com níveis de utilização ainda baixos<sup>10</sup>, ainda não lhe é reconhecido o carácter imprescindível ou inevitável, e por isso potencia reacções de maior relutância. Aliás, quando questionamos as pessoas entrevistadas sobre casos de resistências ao gozo de direitos de maternidade, os casos concretos que são relatados

---

<sup>10</sup> Em 2007 (ano que precedeu a realização de entrevistas a mães e pais) menos de metade (38%) das beneficiárias da licença por maternidade optaram pelo período de 150 dias.

em que há manifestação aberta de desagrado ou mesmo oposição são sobretudo respeitantes à opção de licença de 150 dias. Ora, se a prática mais comum na organização é ao gozo da licença de 120 dias, a opção pela extensão de um mês pode ser considerada excessiva e colocar as mães que dela beneficiam em situação de desvantagem. Atentemos nos testemunhos que se seguem:

Na altura [o gozo de cinco meses] foi entendido como demais. Quatro meses seriam suficientes, teria que ser ponderada bem essa situação de serem cinco meses, mas eu não me preocupei muito com isso. Pensei logo que mais tarde, mais próximo da data, provavelmente conseguiria ficar os cinco meses, e de facto consegui. Mas não foi muito favorável no início a... não houve grande abertura no início para gozar os cinco meses. (Mãe que gozou 150 dias de licença por maternidade, 38 anos, Investigadora - 60)

A entidade patronal, primeiro, não gostou muito de ela ter ficado os cinco meses, porque normalmente há sempre a opção de quatro ou cinco. Quando é quatro, porque são os direitos normais, as empresas concordam, agora quando é cinco parece que não concordam muito e então a mãe teve vários problemas quando foi após os cinco meses, porque os chefes directos não gostaram e entretanto começaram a criar muitas complicações. (Pai que gozou licença parental, 34 anos, Vendedor - 58)

Em alguns casos, não se expressando abertamente desagrado ou renitência, a manifestação de preocupação ou inquietação perante a perspectiva de gozo da licença por maternidade por parte da hierarquia cria angústia nas futuras mães e pode condicionar a duração da licença.

Vou ser sincera. O meu chefe já por si não é muito simpático, e quando eu disse em concreto a data prevista do nascimento do bebé ele ficou um bocado apreensivo, pensativo como se a licença não lhe fosse dar muito jeito. Mas eu nem o olhar desviei e disse-lhe que o caixa (que lá estava há mais tempo) podia também fazer alguns clientes que não era por não estar que o mundo iria acabar. No entanto demorou um pouquinho até lhe sair “tá bem, lá nos havemos de arranjar sem si”. (Mãe que gozou menos de 120 dias de licença por maternidade, 34 anos, Gestora de Conta - 84)

A resistência clara e aberta ao gozo da licença por maternidade, sendo menos comum que a postura de consentimento, abrange ainda assim uma proporção considerável de mulheres. Uma em cada 10 mães entrevistadas confrontou-se com manifestações mais grosseiras por parte da chefia directa, traduzidas em relutância ou oposição ao gozo da licença a que tem direito. Este tipo de atitude parece afectar sobretudo trabalhadoras sem formação de nível superior, em particular trabalhadoras dos serviços e vendedoras do sector da hotelaria, restauração e bebidas, ainda que a situação mais hostil nos tenha sido relatada por uma trabalhadora com aquele nível de habilitações.

De resto, coerentemente com análises anteriores (Breaugh e Frye, 2008; Allen, 2001; Thompson *et al.*, 1999), a percepção de atitudes menos favoráveis à acomodação das responsabilidades familiares por parte das chefias, além de criar angústia e tensão

nas trabalhadoras, também tende a desencorajar ou limitar o recurso às políticas de protecção de que são intituladas. Com efeito, parte das mulheres que experimentam as reacções mais adversas acaba por não gozar a totalidade da licença, e algumas delas quando regressam ao trabalho não beneficiam da redução horária para aleitação/amamentação na íntegra. Por outro lado, as reacções de apreensão ou mesmo oposição ao gozo da licença por maternidade criam ansiedade nas mulheres durante a licença, que temem a atitude e postura da hierarquia aquando do regresso.

É também a estas mães que são referentes os 3 casos detectados entre as entrevistadas em que a situação de gravidez/maternidade motivou a cessação do vínculo laboral com a entidade empregadora, os quais exploraremos mais à frente.

Similarmente ao que se verifica em relação às chefias, a intenção de gozar a licença é na maioria dos casos recebida com naturalidade pelas/os colegas de trabalho, já que o gozo desses dias por parte da mãe é um comportamento esperado e de alguma forma legitimado socialmente. A legitimação da interrupção na carreira para cuidar da criança, por parte dos/as colegas, nos primeiros meses de vida é coerente com as representações sobre o papel materno, que aconselham as mães a dedicar um grande período de tempo e muita energia na criação dos/as filhos/as e a não colocar o trabalho pago à frente da maternidade. Daí que a não conformação à “norma” do gozo da licença possa resultar em estranheza e por vezes crítica por parte dos/as colegas. É que não se perdoa às mulheres que 'fazem batota', isto é, que se mantêm libertas de responsabilidades familiares, investindo totalmente no seu trabalho profissional (Gallego e Rojo, 1994/95).

A este nível sobressai uma referência interessante, dando conta da ambivalência das reacções dos/as colegas ao gozo dos direitos de maternidade. Se, por um lado, há quem se manifeste contra o benefício destas atribuições pelas mulheres, por isso se repercutir na distribuição do trabalho na sua ausência, por outro, há quem se indisponha quando as mães não gozam na íntegra estes direitos, por isso poder vir a prejudicar colegas que futuramente queiram usufruir deles, já que se criam precedentes de desrespeito dos direitos previstos na lei. O excerto que se segue dá conta desta dualidade:

Foi um bocado complicado, porque eu notei ali uma certa frieza entre alguns colegas... muitos... uns porque estavam contra eu ter ido antes de terminar a licença porque se um dia também engravidassem gostavam de gozar a licença por completo e uma vez que uma funcionária não o fez surgiu ali um... é assim... uns ficaram a favor e outros ficaram contra. Muitos colegas perguntaram “porque vens trabalhar mais cedo

estávamos cá nós e fazíamos o trabalho”. Deram-me apoio para eu continuar a licença... outros não, porquê? Porque sobrava para elas. (Mãe que gozou menos de 120 dias de licença por maternidade, 29 anos, Contabilista - 3)

Em alguns casos, a intenção das mães gozarem a licença por maternidade induz manifestações mais ou menos tensas de preocupação com os efeitos da ausência da trabalhadora na distribuição de trabalho. A suspeita ou evidência de que a licença resultará em sobrecarga de trabalho para quem fica pode conduzir a reacções de desconforto ou mesmo de antagonismo em relação às mães. Na maior parte destes casos, 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 alguém para substituição, critica as colegas obrigadas a ausentarem-se (Ferreira, 2004; Ferreira e Lopes, 2004). O discurso desta entrevistada ilustra bem esta situação:

Entraram quase em guerra comigo pois viram que os horários deles tinham de mudar, a nível de folgas iria ser mais complicado e sentiram-se penalizados. Mas penso que aí é a própria empresa que tem de arranjar estratégias para não prejudicar ninguém, as licenças estão dentro da lei e nunca falei injustificadamente: (Mãe que gozou 120 dias de licença por maternidade, 28 anos, Operadora de Caixa - 26)

De resto, a má receptividade pelos pares da decisão das mães de se ausentarem em licença alimenta nas mulheres o receio de que aquela postura inicial redunde num clima de animosidade após o regresso ao trabalho.

Em síntese, a forma como a intenção das mães em beneficiarem da licença por maternidade é recebida no local de trabalho reflecte o modo como a maternidade é definida social e culturalmente. É a partir do modelo dominante que se forjam expectativas relativamente às práticas maternas. O gozo da licença por maternidade, estando já de certa forma cristalizado em termos de expectativas em relação à actuação das mães, é geralmente tolerado a aceite na organização de trabalho, isto é, está mais ou menos naturalizado, como se de um verdadeiro direito natural se tratasse. Mas, não tendo lugar, na maioria dos casos, respostas desencorajadoras por parte das chefias à solicitação do gozo do direito à licença por maternidade, é pouco comum uma abordagem “progressista” (por exemplo, através da extensão do período de ausência) na implementação desta medida, prevalecendo uma adesão que se restringe à implementação dos preceitos oficiais, impostos pela legislação (Veenis, 2000

in Den Dulk e Peper, 2009). Por outro lado, o facto de o benefício do direito à licença ser aceite no local de trabalho não significa, contudo, que ele seja conforme à cultura organizacional. É que, ainda que a utilização destas prerrogativas não suscite em geral resistência explícita por parte hierarquia, não quer dizer que algumas destas mulheres não sejam de uma forma ou de outra penalizadas dada a persistência de uma cultura de trabalho masculina – ancorada no modelo tradicional do «*male breadwinner*» (ganha-pão masculino) – e em que a maternidade se traduz num custo acrescido para a entidade empregadora.

### 2.1.2. O carácter prescindível das licenças superiores a 5 dias gozadas pelos pais

Se no caso das mulheres a ideologia dominante associada à maternidade concorre para a “naturalização” das ausências por licença – ainda que isso não as salvasse de penalizações na carreira profissional e na remuneração –, no caso dos homens, o modelo convencional de paternidade potencia expectativas menos anuentes no que toca às ausências para cuidar das crianças. Um inquérito a mães e pais sobre a percepção das atitudes dos empregadores face à utilização de licenças para cuidar das crianças, realizado no âmbito de estudo conduzido por Fine-Davis *et al.* (2004) em quatro países da Europa, revelou uma forte convicção (sobretudo por parte dos homens) de que as entidades empregadoras são mais permissivas quando são as mulheres a gozar aquelas licenças. Estas atitudes reforçam a assunção generalizada de que os papéis de cuidados são reservados às mulheres e criam barreiras distintas aos homens que usam estas políticas.

**Quadro 5 - Reacção ao gozo de "outra licença" pelos pais\***

Reacção das pessoas	Em geral		Chefia directa		Colegas	
	N	%	N	%	N	%
Boa/normal/apoio/sem reacção	57	78,1	63	82,9	65	89,0
Desagrado/renitência/crítica	9	12,3	7	9,2	2	2,7
Preocupação	0	0,0	2	2,6	0	0
Admiração/desconhecimento	5	6,8	1	1,3	3	4,1
Gozo/brincadeira	2	2,7	0	0,0	3	4,1
Total	73	100,0	73	96,1	73	100,0

A análise das reacções ao gozo de licenças superiores a 5 dias por parte dos pais, não contrariando estas proposições, vem temperá-las e complexificá-las, sem deixar de equacionar que a generalidade dos casos reenvia à licença parental remunerada, de duração bastante inferior à da maternidade.

Uma conclusão imediata procede da comparação dos resultados deste estudo com uma análise anterior (Ferreira e Lopes, 2004), no âmbito da qual os pais foram auscultados em meados de 2002, menos de 2 anos após a publicação do decreto-lei que conferia aos pais o direito a 15 dias de licença parental remunerada. Volvidos seis anos, as manifestações de espanto ou admiração por parte das pessoas a quem é comunicada a intenção de gozar aquela licença são muito menos frequentes do que os observados aquando do primeiro inquérito. Em 2002, quase um terço dos pais que gozaram licenças superiores a 5 dias (em geral, 15 dias) aludiam àquele tipo de reacção, enquanto em 2008 é referenciada por apenas 7% dos entrevistados, e ocorre sobretudo quando se trata de tempos de licença normalmente gozados pela mãe (partilha da licença por maternidade). Também as reacções de oposição ou desagrado por parte da hierarquia sofreram um decréscimo neste período, ainda que menos expressivo (9%, face a 14% dos entrevistados em 2002). Isto significa que a extraordinária expansão do recurso a estas licenças (que exploramos atrás), convertendo-se num maior conhecimento destes casos, proporcionou uma maior receptividade e naturalidade na forma como as pessoas em geral encaram estas situações.

Efectivamente, a reacção “normal”, de apoio ou de indiferença ao gozo destas licenças pelos pais aparece associada à existência de outros casos de gozo da licença na empresa/instituição (nalguns casos já convertida em “hábito”), ou simplesmente ao conhecimento da lei por parte da chefia.

Toda a gente na empresa aproveita os direitos que tem. Por isso é normal... Eu era um dos poucos que ainda não tinha filhos na empresa por isso foi uma situação normal. A empresa encarou como uma situação normal. (Pai que gozou licença parental, 31 anos, Fixador de Publicidade - 75)

Mas nem sempre o conhecimento da existência das licenças garante a boa receptividade do gozo destes direitos. Aqui jogam também factores associados à cultura organizacional e as ideias produzidas socialmente em termos de distinções entre feminino e masculino (Albrecht e Peterson, 1999). A cultura de trabalho prevalecente favorece manifestações de incompreensão, descontentamento ou mesmo

de oposição ao gozo deste tipo de licença pelos pais. O testemunho que se segue vai ao encontro desta perspectiva.

Quer dizer, havia pessoas que não compreendiam, se a mãe podia ficar mais um mês em casa, porque eu fui tirar licença. Claro que se a mãe ficasse em casa, teria uma redução, em cinco meses só iria receber quatro salários e assim não teve essa redução. Eu, pronto, esse dinheiro foi-me entregue pela segurança social, referente ao meu vencimento. (Pai que gozou licença parental, 39 anos, Auxiliar de Acção Educativa - 18)

Não se compreendendo a necessidade de os pais tirarem licenças para cuidarem das crianças, associa-se a intenção de gozar essas licenças à perspectiva de tirar férias. Esta concepção, mesmo não desencadeando reacções extremadas de oposição, fomenta a atitude de concessão da licença “por obrigação”, isto é, porque está na lei e não se pode negar, e não porque é um direito profícuo. Não espanta, pois, que ocorram situações em que os pais se sintam obrigados a invocar outros motivos, que não os aplicáveis ao tipo de licença, no sentido de justificar o gozo de licenças para cuidar dos/as filhos/as, como é o caso entrevistado que se segue.

Lá está...é assim, os tais cinco dias iniciais tudo muito bem, eles deixaram...embora eu não tivesse esses cinco dias seguidos, porque a criança nasceu...eu estive acho que três dias em casa e depois fui trabalhar, e depois tirei os outros dois dias passado uma semana ou duas. Agora os outros quinze dias... eles não gostaram muito, e eu tive que utilizar uma desculpa para ficar em casa, senão eles não me deixavam ficar. Se eu dissesse que precisava dos quinze dias para ficar com a minha filha, eles iam-me dizer que não era fácil, então tive que arranjar uma, uma... neste caso arranjei uma desculpa para ficar em casa os quinze dias. Na altura o meu pai estava um bocado mal, teve dois AVC's, e a minha mãe sozinha para tomar conta dele, não era fácil. E então eu tive que, usar o argumento de ter que ajudar os meus pais para ficar com a criança. Na altura, eu fiquei em casa com a criança, mas supostamente eu ia ficar era a ajudar os meus pais, ou seja, eu ajudava o meu pai e a minha mãe tomava conta da minha filha. Mas foi esse o argumento que eu utilizei como desculpa, porque se não, não me deixavam tirar, era um agora, um depois e assim não se tem o mesmo proveito que tirar os quinze dias seguidos. Mas foi assim, porque senão não conseguia. (Pai que gozou licença parental, 33 anos, Vendedor - 57)

Algumas pessoas entrevistadas reconhecem a existência daquelas expectativas no seio das organizações, sobretudo quando usufruem de licenças nos moldes em que o fazem as mães (como seja a partilha da licença de 120/150 dias).

As pessoas são ainda um bocado preconceituosas. Inclusivamente, no local de trabalho do meu marido, as pessoas não aceitaram nada bem [partilha do período de licença de maternidade] (...). No caso dos colegas dele, as pessoas que já são pais disseram que nunca o teriam feito e que se voltassem a ser pais não o faziam. (...) Não sei se é por a nossa cultura continuar a separar o papel da mãe e do pai, se foi por serem pessoas mais velhas e a educação delas em casa assim o fez também, não é? Pelo exemplo que tiveram, se são pessoas que acham que não têm jeito para ficar com o bebé, mesmo com as mães, isso às vezes acontece. As pessoas são inseguras de si, não têm tantos conhecimentos ou não procuram tê-los, não faço ideia... Conheço o caso dos comentários das pessoas de que nunca o fariam, isso era um trabalho, como eles diziam, para as mães que não

compete aos pais. (Mãe que gozou menos de 120 dias de licença por maternidade, 28 anos, Formadora - 95)

A nível de estatística em Portugal, são poucos os pais que tiram licenças em vez da mulher. Porque a mulher ao nível da sociedade é vista como o principal elemento com o direito de tirar esse tipo de licenças mais duradouras, não o pai. Porque se muitos pais começassem a tirar licenças em vez da mãe, tenho a certeza que muitos ficariam sem trabalho. Se um empregado chegasse ao pé do patrão e lhe dissesse que ia tirar as licenças em vez da mulher, era certo que o patrão lhe dissesse que ficasse de vez em casa. (Pai que gozou licença parental, 31 anos, Serralheiro Civil – 1)

A desvalorização do direito dos pais a cuidarem das crianças e a ideia de que as licenças que lhes estão associadas são dispensáveis potenciam posturas de oposição, assumida ou não. A atitude de desagrado das chefias em relação ao gozo das licenças pode assumir diversas formas, mais ou menos subtis, incluindo manifestações de incompreensão quanto à utilidade da licença, sugestão de ressentimento, ameaças veladas e a criação de entraves e renitência em autorizar a licença ou em concedê-la nos moldes em que está prevista na lei. Os excertos que se seguem incorporam estas diferentes formas:

O meu chefe directo manifestou-se bastante resistente e disse que agora gozam licenças por tudo e por nada, que no tempo dela não havia nada disso e os filhos também se criavam, mas teve que ceder porque as mesmas estavam dentro da lei. (Pai que gozou licença parental, 36 anos, Investigador Criminal - 46)

O meu chefe directo, às vezes havia aquelas bocas “vais tomar conta dos meninos”. (...) Quer dizer, não sei se seria piada porque ali... fruto do nosso conhecimento...que já tenho dele, infelizmente... talvez infelizmente... ele não tem filhos e a disponibilidade dele para a firma é total. Então, provavelmente, queria que nós fizéssemos o mesmo. (...) Mas penso que as pessoas que não têm filhos falta-lhes essa sensibilidade, porque ele sai do trabalho às 8, às 9 da noite, não tinha problemas... eu... eu actualmente tenho que dizer que tenho que tenho de sair, ir buscar os meus filhos ao infantário... eles ficam por vezes... ah... “faz isto, faz mais isto”; “não posso, tenho que os ir buscar”, e ficam eles ... e por vezes pode haver ressentimentos. (Pai que gozou licença parental, 34 anos, Empregado de Armazém - 61)

A partir do momento em que se diz que se vai tirar dias de licença porque tem-se o direito de os pedir e porque se necessita deles, há pessoas que não compreendem e não gostam e dizem e chegam a dizer vocês é que sabem... o emprego está como está... se houver algum dia necessidade de alguém para trabalhar e não houver, alguém depois vai ter que responder por isso. Logicamente... isso não é ameaça mas... aconteceu. Aconteceu mas isso também vai do funcionalismo a que hoje... as empresas são obrigadas, não é? (Pai que gozou licença parental, 36 anos, Técnico de Informática - 76)

E também tive aquela situação que, inicialmente, não queriam que eu gozasse os dias seguidos, queriam só que fosse um dia ou outro. e: É assim, não tenho nenhum caso que não tenham conseguido. (...) O que acontece é que os homens muitas das vezes tiram os dias, normalmente, uma vez um dia hoje outro dia para a semana, as empresas normalmente, não querem ter os pais, homens, tanto tempo fora. (Pai que gozou licença parental, 34 anos, Vendedor - 58)

Tal como no caso das mães, o facto de as chefias ou colegas de trabalho não terem responsabilidades familiares é apresentado como sendo catalizador de atitudes mais resistentes ao benefício destes direitos. A disponibilidade total para o trabalho que caracteriza a conduta destas pessoas reforça a cultura de dedicação total ao trabalho das organizações e deslegitima comportamentos não conformes a este modelo. Esta perspectiva já havia sido reforçada em estudo anterior, no qual se conclui que as chefias do sexo feminino e as chefias com crianças pequenas são as mais receptivas à intenção dos pais gozarem uma licença superior a 5 dias. Ou seja, são as mulheres que ocupam posições de chefia e as pessoas (mulheres e homens) que partilham com estes pais a experiência da maternidade/paternidade recentes que parecem estar mais abertas/os ao maior envolvimento dos pais no acompanhamento das crianças pequenas (Ferreira e Lopes, 2004: 83).

Um dos factores críticos mais associados à boa receptividade das licenças por parte dos colegas refere-se, aliás, à utilização (efectiva ou potencial) destas possibilidades de licença pelos pares. Ora, se os colegas já beneficiaram ou estão em condições de poder vir a beneficiar deste tipo de licença, as atitudes de admiração ou aspereza são mais dissuadidas, mesmo quando o seu gozo resulta em sobrecarga de trabalho para os que ficam. Por outro lado, quando o gozo da licença constitui um precedente na empresa, ele instiga outros pais que anteriormente desconheciam a existência dessas possibilidades a fazer o mesmo.

De igual forma...não houve assim nenhum problema da parte deles...foi a mesma coisa...reagiram bem, até porque eles também podem passar por isto e se hoje reagem mal quando for a vez deles eles não irão querer que eu reaja mal...pelo contraria querem é que os apoie, tal como fizeram comigo agora... (Pai que gozou licença parental, 35 anos, Motorista – 92)

Anda assim, mais do que da hierarquia, as reacções de espanto e de chacota (mais frequentes quando se trata da partilha da licença por maternidade) provêm dos pares, e resultam do desconhecimento da possibilidade dos pais gozarem estas licenças, e de se atribuir à mãe esse papel, como se pode perceber a partir do discurso deste entrevistado:

Lá na empresa chamaram-me maluco! (risos) “Ei! Agora tu é que vais para casa mudar as fraldas ao miúdo!” e eu respondi-lhes porque é que não o deveria fazer. Lá na fábrica chamaram-me mesmo de maluco. Disseram-me “Vais para casa e tu é que vais ter que mudar as fraldas ao miúdo!”. Eu não havia de mudar porquê? Como eu lhes disse não me cai nada. Disseram-me que ele haveria de passar mais tempo em casa da minha mãe ou da minha sogra. Mas não, enganaram-se, eu tinha tirado os dias para ficar como o miúdo e tirei... e fiquei! E depois por aqui toda a gente não gozava, mas achavam piada, “Então agora és tu que vais ficar com o miúdo?” Havia algum espanto, mas no geral as reacções foram

boas, não tive más reacções. As pessoas ficavam espantadas, comentavam que era eu que ia ficar com o miúdo enquanto a minha mulher ia trabalhar. As pessoas não estão habituadas a que os pais gozem essa licença a que também têm direito e que não usufruem se calhar desse benefício que têm. Acho que é isto. (Pai que partilhou licença por maternidade, 30 anos, Oficial de conservação mecânica - 54)

Aliás, é interessante verificar que nos poucos casos de pais recenseados neste estudo que gozaram licenças nos moldes das mães, partilhando com a mulher o período de licença de 120 ou 150 dias, as manifestações de resistência por parte da hierarquia parecem ser pouco frequentes. Esta observação deve, contudo, ser temperada com outra. É que como referimos acima, as percepções de suporte organizacional à família podem influenciar desde logo a decisão dos/as colaboradores/as de solicitar a aplicação das medidas de conciliação. Efectivamente, no seu discurso, os pais fazem frequentemente alusão à sua situação vantajosa a nível profissional no que toca à acomodação das licenças no local de trabalho. A integração no sector público do emprego (que abrange a maior parte destes casos), o vínculo permanente à organização, assim como a percepção do apoio das chefias às licenças associadas à paternidade e de que dedicação de tempo às responsabilidades familiares não comprometerá a evolução e o sucesso na carreira, conferem alguma segurança aos pais na solicitação deste tipo de medida. Apenas em 1 dos 11 casos em que houve partilha da licença – relativo a um Militar – se verificaram entraves ao gozo do direito por parte da hierarquia, por desconhecimento dessa possibilidade e do seu enquadramento legal. Mas até neste caso aquela reacção foi desvalorizada devido à situação profissional favorável e ao entendimento de que os entraves ao benefício da licença não redundarão em prejuízo na carreira.

Ainda que pouco frequentes, as atitudes menos receptivas por parte dos colegas de trabalho decorrem sobretudo da sobrecarga de trabalho que resulta da ausência do titular da licença, e é alimentada, em boa medida, pela percepção de ilicitude relativamente ao gozo destes direitos pelos homens, vulgarmente associada à crença de que os pais se aproveitam deste tipo de licença para “irem de férias”. O exercício deste tipo de direito ainda colide com mentalidades convencionais que não aceitam bem o facto de os pais também poderem gozar licenças para cuidar das crianças. Atente-se no discurso deste entrevistado:

Os meus colegas ainda melhor (riu) pensavam que eu ia gozar uns dias de férias, viraram-se para mim e disseram-me “Ah! Fazes bem”. Eles sabiam bem o que era, mas disseram-me “vês, agora até sabe bem umas feriazinhas antecipadas”. Diziam eles “se calhar

também vou ter um filho para ver se tenho esses dias”. (Pai que gozou licença parental, 43 anos, Operário Têxtil – 90)

Com efeito, apesar dos avanços em termos de conhecimento destas possibilidades legais, mantêm-se alguns dos entraves ao nível da sua aplicação diagnosticados em estudo anterior. Estes entraves decorrem agora sobretudo de problemas no entendimento e na aplicação da lei por parte das secções de pessoal das entidades empregadoras e da dificuldade dos próprios trabalhadores em instruir os pedidos. Por outro lado, o gozo de períodos mais prolongados de licença por parte dos pais não é ainda visto como uma inevitabilidade ou necessidade em muitas organizações e, por isso, mesmo não suscitando oposição aberta pode ocasionar comentários depreciativos, colocando estes pais em situação desfavorável perante outros que actuam conforme o modelo convencional de paternidade e a cultura de dedicação total ao trabalho.

## 2.2. Gestão do trabalho e contactos com o emprego durante as licenças

Quando os/as trabalhadores/as estão de licença, a organização tem que pensar na maneira de lidar com esta ausência temporária do/a trabalhador/a de forma a minimizar as perdas na produtividade. A forma como ela é gerida tem importantes implicações, não só no pleno gozo da licença por parte de mães e pais, mas também na forma como ela é recebida pelos/as colegas de trabalho, como vimos atrás. Através das entrevistas realizadas junto dos pais e das mães que participaram no nosso estudo, procurámos apurar a solução que a entidade patronal adoptou para fazer face à sua ausência.

**Quadro 6 - Gestão do trabalho na ausência das mães e pais\* em licença**

Gestão do trabalho	Mães		Pais	
	N	%	N	%
Distribuição do trabalho pelas/os colegas	38	42,2	56	80,0
Contratação	31	34,4	2	2,9
Suspensão do posto de trabalho	10	11,1	5	7,1
Assegurou o mínimo	8	8,9	4	5,7
Chefe assegurou o trabalho	1	1,1	2	2,9
Sem informação	2	2,2	1	1,4
Total	90	100,0	70	100,0

\*Consideradas apenas licenças superiores a 5 dias.

No caso das trabalhadoras em licença por maternidade, a contratação de uma pessoa para as substituir assume proporções significativas (abrange quase 4 em cada 10 entrevistadas). Já no caso dos pais, cujas ausências são em geral de muito menor duração, a contratação de outra pessoa para os substituir é muito pouco frequente, ficando, em geral, o trabalho a cargo de um ou mais colegas de trabalho (8 em cada 10 entrevistados).

A contratação de outra pessoa para substituir o/a trabalhador/a ocorre com maior frequência em profissões com funções predominantemente não-manuais (sobretudo Quadros Superiores, Especialistas das Profissões Intelectuais e Científicas e Técnicos e Profissionais de nível intermédio) e nos níveis mais elevados de instrução (superior), provavelmente com funções mais específicas, dificilmente cobertas por colegas de trabalho.

Coerentemente, são as trabalhadoras enquadradas nestes grupos, sobretudo as que ocupam posições de chefia ou de maior responsabilidade, assim como as trabalhadoras por conta própria, que mais trabalham durante a licença, não se desligando totalmente das funções que desempenham. Com efeito, para algumas mulheres, sobretudo em ocupações mais exigentes e de responsabilidade, a forma de prevenir a desintegração do posto de trabalho é manter alguma proximidade em relação às funções no período de licença, acompanhando as mudanças e as decisões que vão sendo tomadas. O testemunho que a seguir se apresenta é paradigmático:

Sou-lhe muito sincera...eu acho que de certa forma ajuda a pessoa quando regressa a ter uma certa organização profissional e hoje em dia em 4 meses ou em 5 passa-se muita coisa, muita coisa acontece...uma pessoa não pode ficar completamente desligada...mas se uma pessoa se encontra num lugar com alguma responsabilidade ou algum tipo de chefia inerente à função se está ausente a 100%e quando regressa é muito complicado...já não se é chefe do que se deixou. (Mãe que gozou 120 dias de licença por maternidade, 37 anos, Chefe de Serviços Administrativos - 46)

Nos casos em que as mães e os pais continuam a trabalhar para assegurar os serviços mínimos, para além da maior dificuldade em encontrar substituto/a para o desempenho das funções, a maior flexibilidade com que pode ser exercido o trabalho, nomeadamente dispensando a presença na organização, também viabiliza este tipo de resolução.

A solução foi via telefone! Sim, portanto todos os problemas que havia para resolver, tudo o que ia surgindo, elas iam-me telefonando, eu ia telefonando. Portanto continuei a ser eu em casa a resolver tudo o que havia para resolver, dentro da minha tarefa. (...) Deveria arranjar, um, um... como é que eu hei-de dizer, deveria arranjar alguém com umas características idênticas, que ficasse a ocupar aquele espaço. Porque há centenas de pessoas a precisar de trabalhar. Como não há essa alternativa, uma pessoa sentia-se na

obrigação de ir trabalhar o mais rápido possível, porque a empresa não pára e se calhar um funcionário ou dois ou três em falta se calhar, já faz parar a empresa. (Mãe que gozou 120 dias de licença por maternidade, 42 anos, Gerente Comercial – 7)

O que eu fiz foi assegurar que os serviços cumpriram os timings esperados apesar de eu não estar cá. Estamos a falar de 15 dias. (...) Se calhar vim cá 2 vezes por semana. Para assinar... muitos papéis, muitas informações. Outras vezes, com uma funcionária administrativa, por telefone... penso que na altura até era uma estagiária, eu dizia-lhe o que fazer. E depois eu ia passando por cá durante um período de 15, 20 minutos e as coisas já estavam mais ou menos...só com a troca de e-mails. A Câmara atribuiu-me um portátil, tenho um computador portátil da Câmara Municipal. Por um lado é bom, mas por outro obriga-me também a trabalhar em casa. Muito do serviço que eu faço aqui no mercado é feito em casa, não aqui. Muitas vezes quando a minha filha vai para a cama... tenho um período em que adianto ainda algumas coisas. Mas é muito fácil: um e-mail é enviado para casa, é lida a informação, é devolvida e passo cá só um bocadinho para assinar os papéis e as coisas seguem o seu ritmo... normal. (Pai que gozou licença parental, 35 anos, Gestor de Mercado Municipal - 36)

As novas tecnologias da informação e da comunicação têm um papel importante na transformação das fronteiras entre o trabalho e o espaço doméstico destes/as pais e mães em licença. Enquanto estão de licença, estas pessoas desenvolvem estratégias pró-activas para administrar as suas ausências do local de trabalho, frequentemente por recurso às novas TIC - verificando e respondendo a e-mails em casa, telefonando ou recebendo chamadas, utilizando os computadores pessoais para desenvolverem trabalho, etc. Nestes casos, é visível o impacto algo ambivalente das novas tecnologias ao nível da conciliação trabalho/família (Lewis e Smithson, 2006: 12-13; Guerreiro *et al.*, 2004:6). Se, por um lado, potenciam a flexibilidade, por outro, também podem dificultar a separação das duas esferas, já que a permeabilidade das fronteiras espaço-temporais entre trabalho e família é ampliada.

Parece ser também nestes grupos (de pessoas com profissões não manuais e com níveis mais elevados de escolarização), presumivelmente pela mesma razão, que mais ocorrem situações em que o trabalho fica por fazer. Não raramente, é a decisão da hierarquia de não colmatar a ausência da trabalhadora que impõe às mães o regresso antecipado ao trabalho, isto é, que determina o gozo parcial da licença por maternidade. Efectivamente, metade dos casos em que se suspende o posto de trabalho, as mães beneficiam apenas parcialmente da licença por maternidade a que têm direito. Na falta de uma solução para resolver a ausência das trabalhadoras, estas sentem-se impelidas a regressar o quanto antes ao trabalho, sob pena de perderem o lugar na organização. A fragilidade da situação das mulheres profissionais liberais (sobretudo formadoras) é aivada quando analisamos estes casos. Isto porque boa

parte deles (40%) enquadram mulheres com esta situação profissional. Os excertos que se seguem dão conta destas situações:

Os alunos deixaram de ter matemática que é o meu caso, e depois quando eu regresssei voltaram a ter matemática. (...) Interrumpi o número de horas que tinha para dar durante um mês e retomei no mês seguinte. E depois se calhar intensifiquei antes o meu trabalho, antes de ter o bebé para depois poder dar o tempo de horas no tempo previsto, não é. (...) É obvio que ninguém nos obriga a ir trabalhar mas se queremos continuar a trabalhar temos que nos sujeitar a estas coisas. (...) Como os nossos trabalhos não são estáveis temos que nos agarrar a tudo o que aparece e custa-nos largar alguma coisa porque não sabemos o dia de amanhã e então para manter tudo o que conseguimos arranjar é muito difícil e as crianças ficam cada vez mais em segundo plano o que não deveria acontecer. (Mãe que gozou menos de 120 dias de licença por maternidade, 27 anos, Professora/Formadora – 71)

Não, não, não colocaram [alguém no meu lugar], por isso mesmo é que gozei dois meses, porque se fossem quatro ou cinco teriam que pôr alguém no meu lugar, e então já... provavelmente já não me iriam dar o lugar a mim. (Mãe que gozou menos de 120 dias de licença por maternidade, 27 anos, Auxiliar de Acção Médica – 16)

Na altura não se resolveu nada, exactamente por isso é que eu tive de ir trabalhar mais cedo (risos) ... não se resolveu de outra maneira tive de ir mais cedo... (Mãe que gozou menos de 120 dias de licença por maternidade, 29 anos, Contabilista – 3)

Por outro lado, a suspensão do posto de trabalho resulta, em muitos casos, numa acumulação de tarefas penalizadora para pais e mães que não vêem as suas funções cobertas durante a sua ausência, tendo que as colocar em dia após o regresso ao trabalho. Noutros casos, antes da licença, trabalham a dobrar para deixar “as coisas encaminhadas”, minimizar a acumulação de trabalho e não criar constrangimentos à organização. Apresentam-se de seguida testemunhos representativos de cada uma destas perspectivas:

[O patrão não arranjou nenhuma solução em especial]. É claro que tive de trabalhar o dobro. Depois tive de recompensar. O trabalho estava muito acumulado, tive de mexer mais os braços. (Pai que gozou licença parental, 31 anos, Serralheiro Civil - 90)

Olhe, o que eu fiz foi dar o maior número de aulas possíveis porque o nosso contrato implica o número x por ano e eu tentei dar o máximo número de horas possíveis, antes de me ausentar para a licença de maternidade, para o trabalho não ficar acumulado, (...) tentei a nível de coordenação dar o maior número de aulas possíveis antes de abandonar as aulas, para depois não estar limitada pelo tempo que me restava. ... (Mãe que gozou menos de 120 dias de licença por maternidade, 31 anos, Professora/Formadora – 27)

Mesmo quando se trata de situações em que a solução adoptada pela entidade patronal inclui a distribuição do trabalho por colegas ou mesmo a contratação de outra funcionária, cerca de metade das mães mantém contactos de trabalho com o emprego, sendo que 2 em cada 10 o fazem numa base regular ou frequente. A necessidade desses contactos decorre do facto de as pessoas designadas para as substituírem não

estarem capacitadas para cobrir na íntegra as funções deixadas a descoberto. Dificilmente as mulheres em licença por maternidade se desligam totalmente do que se passa no local de trabalho; a grande maioria tenta manter alguma proximidade, mesmo quando os contactos são de natureza social (visitas, contactos telefónicos, etc.), os quais abrangem um terço dos casos. Apenas 16% das entrevistadas afirma não ter tido qualquer tipo de contacto com o local de trabalho, sendo sobretudo as trabalhadoras com funções predominantemente manuais e com mais baixos níveis de escolaridade que mais afirmam não ter mantido nenhum contacto com o local de trabalho.

A distribuição do trabalho por um ou mais colegas é a solução a que mais recorrem as entidades empregadoras perante ausências motivadas por licenças superiores a 5 dias, sobretudo de menor duração, como no caso dos pais. Nos casos em que são muitos/as trabalhadores/as 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 colegas continuam a assegurar o trabalho.

Muito frequentemente, portanto, a ausência da pessoa em licença traduz-se em sobrecarga de trabalho para um/uma ou mais trabalhadores/as, com recurso frequente a horas extraordinárias. Estas situações fundamentam reacções de maior apreensão ou adversidade por parte de colegas de trabalho, que frequentemente constroem e inquietam os/as trabalhadores/as que vão de licença.

As minhas colegas tiveram que fazer horas extraordinárias. Porque apanhou uma época de férias, foi no verão.... foi muito complicado e sei isso e .... Elas fizeram muitas horas que não foram pagas. Elas fizeram muitas horas, tiveram que estar a tirar tempo, assim foi muito complicado. Sei que foi muito complicado para elas, as minhas colegas asseguraram o serviço. (Mãe que gozou 120 dias de licença por maternidade, 30 anos, Administrativa - 66)

Os efeitos contraproducentes que podem resultar da inexistência de uma política de substituições na organização, já haviam sido salientados no trabalho de Gina Santos (2007) sobre o desenvolvimento de carreiras dos/as académicos/as. A autora observa que o facto de a substituição dos/as docentes/as, que beneficiam de licença, ser garantida numa base informal por outros colegas, nem sempre é perspectivado como a solução mais justa ou mais prática, nem por parte de quem goza a licença de maternidade nem por parte de quem tem que assegurar o serviço docente. À semelhança do exposto por mulheres de diversos grupos profissionais entrevistadas por nós, várias académicas entrevistadas por aquela autora sentem que estão sobrecarregar os/as colegas com trabalho adicional, que efectivamente não têm a

obrigação de realizar (Santos, 2007: 230). Assim, as mulheres sentem-se mal com o facto de gozarem os quatro meses ou 5 meses de licença de maternidade, uma vez que na prática isso poderá ser difícil de concretizar, dada a prática inexistente de substituições.

A prática de não substituição das/os trabalhadoras/es em licença, para além de influenciar as decisões de pais e mães quanto ao gozo e à duração das ausências por licença, acaba por obstar a uma maior facilidade de adaptação às licenças, já que implica frequentemente ou que a pessoa trabalhe durante a licença ou que o trabalho se acumule, tendo o/a trabalhador/a que o colocar em dia após o regresso ao trabalho, ou que os/as colegas de trabalho fiquem sobrecarregados/as, gerando-se por vezes animosidade em relação à pessoa em licença.

### **2.3. O gozo parcial das licenças por mães e pais**

A análise das razões elencadas por pais e mães para fundamentar o encurtar das licenças vem clarificar e complementar a avaliação sobre o peso dado às percepções relativamente ao suporte que a organização onde trabalham dá à vida familiar nas decisões sobre a utilização de políticas de conciliação trabalho/família. Verifica-se que raramente a oposição ao gozo da licença na íntegra, que aconteceu a 33% e 15% de mães e pais, respectivamente, vem da parte das entidades patronais.

Com efeito, há outros factores que têm influência, tratando-se quer de exigências de tempo por parte da organização, decorrentes de situações em que se espera que os/as trabalhadores/as trabalhem muitas horas para serem vistos favoravelmente pela hierarquia e progredirem na carreira (Behson, 2000: 54-55), quer de expectativas de que os/as trabalhadores/as priorizem o trabalho em relação à família (Thompson *et al.*, 1999).

**Quadro 7 - Causas do não gozo/gozo parcial das licenças por maternidade e paternidade**

	Mães		Pais	
	N.º	% (N=31)	N.º	% (N=14)
Sobrecarga de trabalho/responsabilidade	20	64,5	3	21,4
Receio de penalizações	6	19,4	3	21,4
Dificuldades financeiras	0	0	2	14,3
Desconhecimento dos direitos	4	12,9	2	14,3
Não faz descontos / escalão baixo	3	9,7	0	0
Resistência da entidade patronal	2	6,5	2	14,2
Pedido/necessidade da entidade patronal	3	6,5	2	14,3
Promover o vínculo da criança com o pai	2	6,5	0	0
Flexibilidade de horário	0	0	3	21,4
Perspectiva de alteração do vínculo laboral	1	3,2	0	0
Baixa anterior ao parto	1	3,2	0	0
Oportunidade de trabalho	1	3,2	0	0

\* Algumas/alguns respondentes referem mais do que uma causa.

A sobrecarga de trabalho/responsabilidade, assim como manifestações ou sugestões sobre a necessidade da presença da/o trabalhador/a, ou mesmo o sentido de lealdade/dever para com a entidade patronal (assentes numa relação de alguma proximidade e confiança), não configurando posturas de oposição assumida por parte da entidade empregadora, indiciam falta de suporte organizacional à família, constituindo sem dúvida constrangimentos à efectividade dos direitos.

Na linha do advogado por autoras como Fine-Davis *et al.* (2004), Blair-Loy e Wharton (2002), Thompson *et al.* (1999) e Fried (1998), e este tipo de pressão é particularmente sentido por mães e pais que ocupam posições de chefia ou de maior responsabilidade. Ao mesmo tempo que pessoas nestas posições têm maior acesso a políticas de conciliação (Jacobs e Gerson, 1997 *in* Blair-Loy e Wharton, 2002; Glass e Fujimoto, 1995), espera-se que demonstrem comprometimento à organização, trabalhando muitas horas e colocando o trabalho no centro das suas vidas (Fried, 1998).

São sobretudo as pessoas em funções de maior responsabilidade que invocam a preocupação sobre a forma como os seus pares encaram a licença, assim como o volume de trabalho e a “falta” que fazem em situações de ausência, em face das particulares exigências das funções desempenhadas. Isto faz com que as mães se sintam

“forçadas” a regressar mais cedo da licença e os pais nem cheguem a gozar qualquer dia de licença. O caso que se segue é paradigmático:

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 uma 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 - 35)

Nesta linha, importa destacar a situação particularmente frágil no que toca à possibilidade de gozar os direitos que a lei lhes confere por parte das mães profissionais liberais que prestam serviços como “formadoras”. É que, aliado às condições impostas por este tipo de actividade (procedimentos burocráticos, calendarização mais ou menos rígida, horários, duração dos cursos, ...), está o vínculo precário que liga estas trabalhadoras à(s) entidades(s) para as quais trabalham, que torna a substituição mais presumível ou passível de colocar em causa a continuidade da prestação de serviço.

Porque estou a recibo verde. Quando nós somos prestadoras de trabalho, não nos podemos dar ao luxo de nos ausentar quatro meses. Porque para já os cursos não podem parar e segundo se nós saímos possivelmente não voltamos a entrar... é o mesmo comigo. (...) Também foi por pensar que havia cursos que não podiam parar e que eu tinha que dar aquelas horas. E por outro lado, se me substituíssem, possivelmente eu não voltaria a entrar. Nós não temos, vínculo nenhum com a entidade patronal. (Mãe que gozou menos de 120 dias de licença por maternidade, 33 anos, Professora/Formadora - 53)

É entre as trabalhadoras independentes, mesmo as mais qualificadas, que encontramos referências que indiciam algum desconhecimento dos direitos que lhes assistem ao nível das licenças. De acordo com a legislação portuguesa, as beneficiárias do Regime Geral de Segurança Social, abrangidos pelo esquema de protecção obrigatório, têm direito ao subsídio correspondente à licença por maternidade, sendo condição geral do pagamento das prestações, os/as trabalhadores/as terem a situação contributiva regularizada até ao final do 3º mês imediatamente anterior ao do impedimento que determina a atribuição das prestações. Boa parte destas mulheres afirma que o facto de estarem a “recibos verdes” não lhes confere direito a qualquer

compensação. Outras reconhecem o direito, mas não o consideram viável ou compensador em termos financeiros porque descontam para o regime de segurança social de acordo com um escalão de remuneração abaixo dos ganhos, inflacionando o custo de oportunidade da licença. Finalmente, encontram-se situações em que ou não se fazem descontos ou não se cumpre o “prazo de garantia”<sup>11</sup> exigido para a atribuição do subsídio.

De resto, a precariedade acentua os receios de mães e pais perante a possibilidade (e na maioria dos casos, o desejo) de tirar licença após o nascimento das crianças. O receio de que o gozo da licença redunde em penalizações ou prejuízo na carreira profissional é um dos fundamentos mais reportados por mães (19%) e pais (21%), e aparece fortemente associado à precariedade do vínculo laboral (apenas uma destas mães e nenhum pai tem contrato de trabalho permanente) e à percepção de instabilidade no mercado de trabalho, fomentada pelo contexto actual de crise económica. Na ânsia de demonstrar dedicação e comprometimento com o trabalho e assim assegurar o lugar, estas mães e estes pais renunciam ao direito/dever de licença.

Primeiro porque o meu trabalho é em empresa particular e nesses casos por vezes é difícil gozar a licença toda. (...) E depois também acontece o caso de as mães terem receio de que o seu lugar quando ela regressar já esteja ocupado por outra pessoa e que não o possa recuperar. Como se ouve falar muitas vezes em mulheres que pelo simples facto de estarem grávidas já não são aceites para um posto de trabalho ou então serem despedidas e despromovidas. (Mãe que gozou menos de 120 dias de licença por maternidade, 42 anos, Auxiliar de laboratório - 93)

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, 35 anos, Engenheiro Electrotécnico - 24)

Efectivamente, a percepção das consequências negativas para a carreira associada ao gozo de licenças por maternidade e paternidade – discutida por Thompson *et al.* (1999) como uma das três componentes da cultura de conciliação trabalho/família das organizações – é exacerbada pela precariedade do vínculo laboral. Dadas as consequências negativas conjecturadas, as pessoas sentem que têm poucas opções sobre a acomodação do seu trabalho à maternidade/paternidade.

Por outro lado, ainda que muito menos comuns, e especificamente no caso dos homens, paralelamente ao tipo de discurso que apela a condicionantes do local de

---

<sup>11</sup> Seis meses civis, seguidos ou interpolados, com registo de remunerações, à data do facto determinante da protecção (1º dia de impedimento para o trabalho).

trabalho, emergem abordagens que ressaltam características positivas das condições em que se exerce a profissão para justificar o desrespeito pela obrigatoriedade legal do gozo dos 5 dias de licença. Contrapondo o argumento do tipo “havia necessidade de ficar a trabalhar”, “não senti necessidade de tirar a licença” é o arquétipo que sobressai na fundamentação deste grupo de pais. A flexibilidade de horário e de gestão do trabalho permite-lhes gerir os tempos sem que sintam necessidade de se ausentar do trabalho para beneficiar da licença. Trata-se de pessoas titulares de cargos de gestão/direcção, com autonomia no exercício das suas funções e em que as fronteiras entre o tempo/espço profissional e familiar são mais ténues.

Porque não senti necessidade disso... porque eu trabalho sozinho cá em Portugal e eu posso dispor com uma grande facilidade de tempo livre...isto é, eu posso...eu faço a minha própria agenda portanto e se um dia tiver que dedicar mais tempo, por exemplo à família, posso transportar esse trabalho, que não fiz nesse dia, posso transportá-lo para outro dia. Portanto eu não sinto muito a necessidade de compartimentar muito os meus dias livres e os meus dias ocupados." (Pai que não gozou licença por paternidade, 41 anos, Gestor Comercial - 34)

Mas este tipo de argumento que faz ressaltar a inutilidade do gozo de licença não reflecte apenas a flexibilidade na organização e tempo de trabalho de que beneficiam estes pais, é também revelador de posturas associadas a formas de paternidade tradicionais, que excluem uma responsabilidade activa e partilhada com a mulher e o comprometimento mais efectivo nas tarefas de socialização e de cuidados às crianças, alimentando a visão convencional da paternidade enquanto estatuto que não com o estatuto de trabalhador remunerado.

Como seria de esperar, o discurso que alicerça o gozo parcial da licença por maternidade num quadro de opção pessoal é menos frequente do que no caso dos pais, surgindo menos como uma iniciativa individual e mais como um “fardo”, resultado de uma manifestação mais ou menos clara de necessidade no seio da entidade onde as mães desenvolvem actividade. Mesmo quando é apresentada como “opção pessoal”, a decisão de não beneficiar da licença, na generalidade das situações, é devedora de constrangimentos associados ao posto de trabalho em particular, ou ao mercado de trabalho em geral.

As condições e a organização de trabalho (horário, tempo de trabalho, a exigência de trabalho suplementar...) acabam por inviabilizar o gozo efectivo dos direitos em geral e destas licenças em particular, sobretudo no caso dos pais, a cuja licença as entidades empregadoras tendem a atribuir menor importância, comparativamente à das mães.

A oposição activa e assumida por parte das hierarquias ao gozo das licenças por maternidade e por paternidade, embora não seja uma situação frequente, tem entre os pais o dobro do peso que tem entre as mães que auscultámos. Além disso, quando procurámos conhecer casos de mulheres e homens que tenham sofrido alguma resistência ao gozo de direitos ou tenham sido penalizadas/os no emprego devido à maternidade e paternidade, constatamos que os casos concretos narrados pelas pessoas que entrevistámos são principalmente protagonizados por pais. A percepção de algumas entidades empregadoras, por via da interiorização dos papéis sexuais, de que a ausência do pai por licença não é inevitável como é a da mãe, acaba por resvalar para o seu condicionamento, através de pressões mais ou menos subtis.

O vínculo não permanente à organização enquadra os dois casos de oposição mais directa ao gozo da licença por paternidade que nos foram narrados na primeira pessoa por um entrevistado. Perante a resistência do chefe directo, um dos pais, operário fabril, acabou por “deixar passar em claro” e não exigir a aplicação do direito/dever de licença, em prejuízo da família.

Tive realmente algumas complicações para obter essa licença porque a minha entidade patronal também não me facilitou as coisas...quem assumiu a responsabilidade toda foi a minha mulher. (...) O meu chefe deu-me os parabéns pelo nascimento do meu filho, no início disse não haver qualquer problema de eu gozar desses poucos dias...Mas depois, as coisas complicaram-se e acabei por estar numa situação entre a “espada e a parede” e preferi deixar passar em “claro”... (...) Sabe que penso ter outro filho, ou melhor queria ter uma menina... (risos) Acho que quando isso acontecer vou ter que me “mexer” mais e não aceitar como “lei” o que o “chefe” diz, afinal era um direito que eu devia ter gozado e não o fiz por “pressões” psicológicas, não sei se me entende... (Pai que não gozou licença por paternidade, 26 anos, Operário Fabril - 50)

No outro caso, de um operador de bombas de gasolina, sob a alegação de falta de pessoal, não foi concedida pela entidade patronal a totalidade da licença de 5 dias. Além de referir a sua situação pessoal, o entrevistado testemunha a dificuldade de os colegas na empresa beneficiarem daqueles dias de licença.

O meu caso por exemplo, na altura pedi mais uns dias. Mas, não me foram concedidos, porque alegou-se falta de pessoal e tive que ir trabalhar. E há mais casos naquela empresa. Os meus colegas na maior parte quase nenhum deles goza mesmo os cinco dias, e mais do que isso não tiram mais nada! (...) Era um bocado complicado, muito complicado. Porque às vezes a resposta que eles davam era “se achas que não estás em altura de trabalhar, metes a carta e vais.” Muitas das pessoas, talvez a maior parte, são trabalhadores estudantes, por isso sujeitam-se. (...) Conseguia-se um dia, dois dias, uma tarde, mudar o turno, era assim mais ou menos. (Pai que não gozou totalidade da licença por paternidade, 26 anos, Operário de Bombas de gasolina - 8)

As maiores resistências parecem colocar-se em relação ao gozo de licenças superiores a 5 dias, como seja a licença parental de 15 dias, sobretudo quando a

solicitação do gozo é pouco comum na organização, ainda que nos poucos casos de homens seleccionados para entrevista que gozaram a licença de 5 dias mas não gozaram a de 15 (3 casos) a sua utilização sequer tenha sido solicitada.

Esse tipo de licença dos quinze dias tenho um colega meu que também lhe nasceu um filho e (...) ele foi ao patronato dizer que tinha direito a esses quinze dias e disseram-lhe “nós sabemos mas agora há muito trabalho depois logo goza esses dias”, depois deixou passar o prazo. (Pai que gozou licença parental, 43 anos, Operário Têxtil - 90)  
Fiquei muito surpreendida quando ele [um amigo] me disse que não tinha gozado os quinze dias, que é uma empresa multinacional farmacêutica, ele é delegado da propaganda médica, ele disse-me que só tinha gozado os cinco dias e que não gozou os quinze, que nenhum colega dele gozou esses quinze dias, não era hábito na empresa...ele não tinha conhecimento de nenhum colega que tivesse gozado os quinze dias. E eu disse-lhe: “-Fogo é um direito, é a lei, não estão a dar nada a ninguém.” E ele disse-me: “ai sabes como é que são estas empresas multinacionais...” Tudo o que está ligado à indústria farmacêutica, eles são extremamente exigentes com tudo e mais alguma coisa e a competição é muita. (Mãe que gozou menos de 120 dias de licença por maternidade, 33 anos, Médica Dentista - 58)

Em suma, há uma série de factores que afectam as escolhas dos trabalhadores e trabalhadoras relativamente ao gozo destas licenças, em muitos casos desmobilizadoras do seu exercício. Apesar da legislação de protecção da maternidade e da paternidade constituir um recurso crucial para converter os recursos individuais em fontes de legitimidade e de *agency* para reivindicar, não garantem, por si só, efectividade. As licenças de maternidade e de paternidade são implementadas de formas muito distintas, de acordo com a natureza do trabalho, o estatuto profissional, o acesso à informação e o tipo de vínculo contratual. Ainda que não haja em geral um impedimento directo e assumido ao gozo destas licenças, existe do lado de alguns/algumas trabalhadoras/es uma forte consciência da penalização que os impede de aproveitarem estes direitos na sua plenitude (Santos, 2007, 2000). As pessoas tentam responder às expectativas e às exigências da cultura organizacional, tentando minimizar a percepção de que não cumprem as suas responsabilidades organizacionais (Lyness *et al.*, 1999). A organização, as condições e a pressão do trabalho acabam por constituir entraves que, em alguns casos, impossibilitam na prática o gozo destas licenças.

#### **2.4. O gozo de dispensas e faltas para assistência às crianças**

Outra dimensão associada às ausências decorrentes da maternidade e paternidade que procurámos explorar na nossa pesquisa, e que parece suscitar oposição activa por parte das entidades patronais, diz respeito às ausências para

amamentação/aleitação, consultas pré-natais e assistência a menores. O nosso estudo anterior aponta estas ausências como as mais problemáticas em termos de aplicação (Ferreira e Lopes, 2004).

#### **2.4.1. Entre a formalidade e a informalidade na implementação da dispensa de trabalho para amamentação/aleitação**

Analisemos em primeiro lugar os principais pontos de fricção suscitados pelas ausências motivadas pela amamentação/aleitação . Embora a maioria das mães beneficie desta possibilidade<sup>12</sup>, o exercício deste direito parece ser mais problemático e contingente quando comparado com o da licença por maternidade, o que é desde logo perceptível pela apreensão ou mesmo relutância com que é recebido em muitos locais de trabalho. Apesar de a maior parte das pessoas entrevistadas não fazer referência a constrangimentos em termos de benefício da redução de horário para amamentação/aleitação, cerca de 2 em cada 10 mulheres testemunham obstáculos na prossecução daquela missão. Na maioria dos casos, a percepção daquelas dificuldades redonda na não utilização da redução de horário.

Um forte entrave à aplicação desta prerrogativa prende-se, sem dúvida, com o facto de estas ausências serem suportadas em exclusivo pela entidade empregadora, o que não acontece em relação à licença por maternidade que, de resto, numa situação padrão, implica cerca de 3 vezes mais horas não trabalhadas. As ausências do local de trabalho por licença de maternidade de 120 ou 150 dias, implicam a redução de aproximadamente 704 horas, no caso da licença de 120 dias, ou de 880 horas, no caso da licença de 150 dias. Por seu turno, a redução para aleitação implica a perda de 308 horas, no caso de licença de 120 dias, ou de 264 horas de trabalho efectivo, no caso da licença de 150 dias<sup>13</sup>. O facto de sobre as entidades empregadoras recaírem todos os custos e responsabilidades inerentes à aplicação deste direito, como retomaremos à frente, potencia reacções de maior resistência por parte das entidades patronais que, sem qualquer compensação pelas ausências do/a trabalhador/a, mais facilmente as

---

<sup>12</sup> De acordo com inquérito realizado no âmbito de estudo anterior, no qual foram auscultadas 170 mulheres com filhos/as menores de 3 anos, 75% beneficiaram da redução de horário para amamentação ou aleitação (Ferreira e Lopes, 2004:119). A mesma proporção foi apurada no presente estudo a partir das entrevistas realizadas a mães trabalhadoras. Em nenhum caso o pai beneficiou da redução horária para aleitação, embora a lei preveja essa possibilidade.

<sup>13</sup> Considerando meses com 22 dias úteis.

inviabiliza, chegando mesmo a deduzi-las no salário ou nos dias de folga, como nos narra uma entrevistada:

Na licença de amamentação sei de um caso próximo, que ela tentou reivindicar esse direito, só que depois começaram a cortar-lhe o dia de folga que ela tinha e depois começaram-lhe a cortar algumas horas, ela não teve mesmo direito de gozar essa licença, porque de alguma forma foi penalizada... (Mãe que gozou de 120 dias de licença por maternidade, 33 anos, Contabilista - 8)

Enquanto muitas entidades patronais já aceitam que a amamentação é útil e vantajosa para a criança, o mesmo não se passa em relação à aleitação. Não existe, por norma, uma compreensão desse papel, considerado "menos nobre". A desvalorização da aleitação é tanto mais perceptível quando a mãe deixa de amamentar antes da criança perfazer um ano de idade e reivindica o direito à aleitação até se esgotar esse prazo. Mesmo em relação à amamentação, sabendo-se que a trabalhadora tem o direito de ser dispensada durante todo o tempo em que ela durar, parece existir a pressão para que a trabalhadora o faça apenas até a criança perfazer um ano de idade, como nos revela uma entrevistada.

No primeiro ano de redução no horário receberam-me bem...no segundo ano acharam que já era exagero...Mas se eles continuarem a mamar, pelo menos no ensino é assim... podemos pedir à médica que comprove a amamentação e todos os meses entregamos a declaração como estamos a amamentar... então usufruímos até aos dois anos. (Mãe que gozou de 120 dias de licença por maternidade, 33 anos, Professora - 45)

Esta desvalorização, aliada ao desconhecimento da essência e amplitude do direito ou à conveniência do trabalho, parece ser extensível a algumas mulheres, que por não amamentarem prescindem da redução horária. A invocação do facto de não amamentarem para justificar o não benefício da redução do horário é, em alguns casos, reveladora do desconhecimento do direito à aleitação. Por outro lado, boa parte das mães que arrogam aquele motivo enfatizam a ideia de que não foi necessário usufruir daquela dispensa, como se rejeitassem a ideia de que o não gozo deste direito se tinha ficado a dever a factores exteriores à sua vontade. Na verdade, como é avançado em estudo anterior (Ferreira e Lopes, 2004), os/as trabalhadores/as, em geral, são pouco exigentes em relação à aplicação dos seus direitos e preferem desvalorizar a situação. Esta acaba por ser uma forma de tornar a realidade mais aceitável.

Surgem também situações em que a entidade empregadora propõe o pagamento de horas extraordinárias a troco do não gozo da dispensa, a que as trabalhadoras acabam por ceder (por aliciamento e/ou por receio de represálias) e sacrificam o direito à amamentação/aleitação, como é o caso que a seguir se apresenta:

O patrão reagiu bem, durante os 4 meses, o problema foi depois sabe? Eu tinha direito a um mês de férias depois dos 4 meses de licença. Fui falar com o patrão, ele disse que precisava de mim, para eu não ir de férias, e eu aceitei, mas queria ficar aquelas duas horas de licença em casa, sabe? Eu não dei leite de mama, mas tenho esse direito... ele disse para eu ficar a trabalhar por inteiro e que me pagava as 2 horas da licença como horas extra. E então eu fiquei a trabalhar as 8 horas e depois não me pagou! Sabe? (...) Ele andava a despedir pessoal; o meu receio era ficar sem emprego. (Mãe que gozou 120 dias de licença por maternidade, 44 anos, Gaspeadeira – 39)

Em alguns casos, o não gozo desta dispensa dá lugar a acordos informais das trabalhadoras com a entidade patronal no sentido de conseguirem alguma flexibilidade em termos de ausências ao trabalho (tirarem dias quando necessitam de ficar com a criança, sem lhes serem descontados, etc.). Noutras situações, por ‘conveniência do serviço’, as trabalhadoras concentram as horas destinadas à aleitação/amamentação num dos períodos do dia, ou em um, dois ou três dias por semana, acabando por ser subvertido o objectivo da dispensa. Frequentemente, as próprias trabalhadoras preferem adoptar estas modalidades, acabando aquele direito - que é um direito da criança - por ser manipulado, não só pelas entidades empregadoras, mas também pelas mães trabalhadoras.

Ora bem, eu aí cheguei a um acordo com a entidade patronal e em vez de gozar as duas horas diárias, eu juntei tudo num dia e então chegava às quintas-feiras e saía às quatro horas e voltava só na segunda-feira seguinte. Isto porquê?! Porque dava-me jeito a mim e dava também jeito à entidade patronal. Porque é mais fácil imagine em vez de estar a sair todos os dias às quatro horas, imagine que eu tinha por exemplo, tinha cá auditores eu não saía às seis, saía só às sete ou às oito. Há um trabalho em mãos ou precisarem de mim para alguma coisa é mais fácil eu estar aqui até às seis horas, porque das quatro às seis acontece muita coisa. (Mãe que gozou 120 dias de licença por maternidade, Técnica Oficial de Contas, 33 anos – 56)

#### **Quadro 8 - Causas do não benefício da dispensa de trabalho para amamentação/aleitação**

	<b>N</b>	<b>% (N=18)</b>
Sobrecarga de trabalho	4	22,2
Oposição da entidade patronal	3	16,7
Receio cessação do contrato de trabalho	2	11,1
Flexibilidade de horário	3	16,7
Desconhecimento do direito pela entidade patronal	1	5,6
Mútuo acordo com entidade patronal	1	5,6
Respeito/lealdade à entidade patronal	1	5,6
Formalmente não tem direito	1	5,6
Não amamentava	4	22,2

Muitas vezes a própria organização e o volume de trabalho inviabilizam a sua aplicação. Quando questionadas sobre as causas do não gozo desta dispensa, muitas mães contactadas fazem referência ao volume de trabalho e à organização do serviço, em alguns casos condicionados pelas próprias chefias. Em algumas situações a redução é concedida no plano teórico, mas na prática acaba por não ser usufruída já que o mesmo volume de trabalho tem que ser assegurado, noutras acaba por ser renunciada à partida.

Era raro conseguir as 2 horas e mesmo para conseguir as 2 horas, a hora de almoço ficava sempre comprometida, porque basicamente aquilo que é pedido é que se faça as mesmas coisas em menos tempo, como não há redução de tarefas no trabalho, as mesmas coisas que antes eram feitas num horário completo agora têm que ser feitas em menos tempo, a pessoa tem que se organizar de modo a que seja possível. Como já lhe disse em lugares de chefia é um bocadinho complicado. (Mãe que gozou 120 dias de licença por maternidade, 37 anos, Economista - 46)

Mesmo não embargando o benefício do direito à redução do horário, a necessidade de assegurar em menos horas o trabalho desenvolvido em horário completo parece ser algo frequente, agravando o stress das mulheres, obrigadas a gerir a sobrecarga de trabalho, otimizando o seu desempenho, quando procuram ajustar-se à nova realidade de mães trabalhadoras.

Em termos de organizar o meu trabalho, ah, eu retomei o trabalho com menos duas horas por dia que dava para cumprir o meu horário de amamentação, e que tentava cumprir porque isso era benéfico para o meu filho, não é? E quando o pessoal não era muito, eu tinha que tentar fazer em cinco horas aquilo que normalmente fazia em sete horas. Pois, o meu regresso ao trabalho, foi assim um bocado conturbado por isso. A gestão de conseguir encaixar todas as tarefas que eu tinha antes para sete horas, conseguir encaixá-las em cinco horas. Foi um bocado complicado. (Mãe que gozou 150 dias de licença por maternidade, 37 anos, Enfermeira - 49)

Depois, a própria lei, sendo omissa em alguns aspectos, acaba por gerar controvérsias e divergências. E essas omissões podem ser instrumentalizadas pelas entidades patronais no sentido de vedarem o acesso ao direito. Referimo-nos especificamente à questão de fixação dos períodos destinados à amamentação/aleitação. A lei diz que as pessoas têm direito a dispensa para amamentação/aleitação em dois períodos distintos de duração máxima de uma hora, mas não especifica a quem cabe o estabelecimento desses períodos. Ora, o que acontece por vezes é que a entidade patronal não rejeita o gozo deste direito, mas inviabiliza a sua aplicação, por vezes de forma propositada, impondo ela própria os períodos em que a mãe (ou pai) são dispensados do trabalho para o cumprimento dessa missão. É que o horário escolhido pela entidade patronal com frequência

impossibilita em absoluto a deslocação da trabalhadora para junto da criança, particularmente quando a creche, infantário, ama ou a área de residência estão afastadas da empresa/instituição onde a mãe trabalha, ou a rede de transportes é exígua ou inexistente (Ferreira e Lopes, 2004: 122-123).

Tenham ou não como pano de fundo o volume ou a organização do trabalho, existem situações mais grosseiras em que a redução do horário é abertamente recusada pela hierarquia. Estes casos mais extremados são alimentados por baixos níveis de instrução e pela precariedade do vínculo laboral à entidade empregadora, que colocam estas mulheres em posição de maior fragilidade na negociação da aplicação destes direitos.

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 - 23)

O processo de implementação do direito à dispensa de trabalho para amamentação/aleitação é, pois, ambíguo. Implica com alguma frequência ultrapassar resistências ao seu benefício e requer negociações complexas entre trabalhadores/as e empregadores/as. A aplicação desta possibilidade legal torna também particularmente visível a mistura de procedimentos formais e informais na implementação dos preceitos jurídicos associados à parentalidade. Ainda que muitas vezes estas combinações priorizem as necessidades organizacionais, por vezes também estendem as possibilidades de mães e pais trabalhadores/as.

#### **2.4.2. A incompreensão das ausências para consultas pré-natais e das faltas para assistência a menores**

De acordo com a legislação de protecção da maternidade e da paternidade, as trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais, sem que isso implique perda de remuneração e de quaisquer regalias. O que significa que os seus custos são suportados pela entidade empregadora. Mas, de acordo com muitos/as sindicalistas auscultados no âmbito de estudo anterior (Ferreira e Lopes, 2004), estas disposições legais estão longe da sua efectividade. De

acordo com estas fontes, é frequente o não pagamento, ou o pagamento parcial do tempo despendido em consultas pré-natais.

Por outro lado, enquanto a nova legislação de protecção da parentalidade já prevê o direito do pai a ser dispensado do trabalho para acompanhar a trabalhadora a consultas pré-natais, o anterior enquadramento legal era omissivo a este respeito (vide quadro 1). Este é um dos níveis em que encontramos alguma expressão da inflexibilidade de muitas entidades empregadoras que, como reforçam vários pais e mães entrevistados/as, “só dão aquilo a que são obrigadas”, já que a solicitação do trabalhador de dispensa para acompanhar a cónyuge em algumas consultas pré-natais ou aulas de preparação para o parto redonda frequentemente em recusa, como narra uma entrevistada, referindo-se à situação do marido (agente imobiliário):

No meu caso houve certas consultas ainda antes e durante a gravidez que a entidade patronal do meu marido não possibilitou que ele pudesse ir a algumas consultas comigo. (Mãe que gozou menos de 180 dias de licença por maternidade, 24 anos, Empregada de Balcão - 4)

As dispensas para consultas pré-natais, mas sobretudo as faltas ao trabalho para assistência às crianças, que podem ser gozadas por ambos os sexos, parecem originar grandes resistências por parte das entidades patronais quando são reivindicadas pelos homens. É que, como testemunham cerca de 10 pessoas entrevistadas, os poucos pais que procuram exercer esse direito vêm-no mais frequentemente ser-lhes negado. Como sustenta Arlie Hochschild, (1997), persistem do lado das entidades empregadoras ideias feitas quanto ao tipo de pessoa que deve faltar quando as crianças estão doentes. Esta concepção coloca os pais em situação particularmente difícil quando se trata de reivindicar a aplicação daquele direito, já que não raramente é confrontado com a questão “porque não vai a mãe?”. As situações que a seguir se apresentam são paradigmáticas:

Quando às vezes eu quero faltar para prestar assistência à minha filha ou para ir ao médico ou por isto ou por aquilo, põe 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. Não pelo facto do patrão me barrar, mas pela questão financeira que eu acabo por deixar isso acontecer. Quando eu vejo que é imprescindível faltar para fazer assistência a um dos meus filhos eu falto. Poderei tentar ser uma consulta num dia mais calma ou alterá-la para um dia que seja mais favorável. Porque eu tenho que entender que também para o patrão, é muito difícil conciliar... ainda mais quando são as faltas em cima do tempo. (Pai que gozou licença parental, 34 anos, Conductor Manobrador – 55)

Porque eu já me apercebi que quando são os homens a tirar dias para ficarem com os filhos ou porque estão doentes ou por outro motivo qualquer, os patrões sempre acham

estranho. (...) Estava no banco e o gerente recebeu uma chamada ele disse que teria que ir embora porque o filho estava doente, então ele deu aquela resposta. Portanto, houve logo aquele choque. (Mãe que gozou de 120 dias de licença por maternidade, 42 anos, gerente Comercial - 7)

Mas a aplicação do direito a faltar para assistência às crianças é também a problemática quando é a mulher a solicitá-la. É que apesar de o benefício destas ausências por parte das mães não colidir com as representações dos “papéis femininos”, embate com a cultura de empresa masculina, que assenta no pressuposto de que as responsabilidades familiares não ameaçam a disponibilidade para a actividade profissional. São muito frequentes alusões das pessoas entrevistadas à forte pressão que sentem para não faltarem ao trabalho por razões de ordem familiar. Do lado das entidades empregadoras, nem sempre existe a noção de que as ausências para os cuidados das crianças quando adoecem constituem não só uma necessidade como uma inevitabilidade decorrente da maternidade e da paternidade, parecendo que “querem fazer com que as mães se sintam culpadas por se ausentarem”, como nos é referido em entrevista. A incompreensão e intolerância da hierarquia cria nas pessoas desconforto e mal-estar no que toca ao gozo deste direito.

Penso que deveriam ser mais compreensivos pois ninguém faz de propósito para as crianças adoecerem. Nem todas as pessoas se sentem bem em faltar ao trabalho. Mas se as entidades empregadores respeitassem a lei já ajudavam muito. (Mãe que gozou 120 dias de licença por maternidade, 28 anos, Operadora de Caixa - 26)

Outro ponto de fricção suscitado pelas faltas para assistência a crianças menores a que pais e mães têm direito relaciona-se com a sua retribuição. De acordo com a lei, apesar de deverem ser contabilizadas como trabalho efectivo, elas determinam perda de retribuição (ao contrário do tempo despendido em consultas pré-natais), dando lugar ao pagamento de subsídio pela Segurança Social, correspondente a 65% da remuneração de referência do/a beneficiário/a. Isto significa que, salvo outras disposições estabelecidas por convenção colectiva, não cabe à empresa a remuneração destas ausências. E quando se trata de consultas de rotina, que não configuram situação de doença aguda, as ausências do local de trabalho sequer são subsidiadas pela Segurança Social, sendo suportadas pelo/a trabalhador/a. Considerando os baixos salários praticados no nosso país, não são de estranhar as alusões algo frequentes - feitas espontaneamente por cerca de 20 pessoas ao longo da entrevista - à importância de as faltas para deslocação com as crianças a consultas e

mesmo para assistência na doença de rotina não serem descontadas no salário por parte de mães e pais entrevistadas/os.

Eu acho que facilitando por exemplo a ida a consultas, não descontando no ordenado e sempre que necessário poder sair mais cedo sem penalizações para acompanhamento do filho. Ou então um dia por mês, pelo menos. (Mãe que gozou 120 dias de licença por maternidade, 29 anos, Educadora - 83)

Podemos concluir que existe um *gap* de implementação significativo entre as políticas formais e as práticas. As políticas e as práticas das organizações, embora sejam moldadas pela legislação nacional de protecção da parentalidade, constituem também objecto de negociação nos locais de trabalho, sendo implementadas de formas diferenciadas de acordo com o tipo de funções desempenhadas, estatuto profissional, tipo de vínculo laboral e acesso à informação. Apesar da legislação de protecção da maternidade e da paternidade constituir um recurso crucial para converter os recursos individuais em fontes de legitimidade e de *agency* para reivindicar, não garantem, por si só, efectividade. À semelhança do apurado numa pesquisa internacional (Lewis e Smithson, 2006), as chefias desempenham um papel importante ao nível da aplicação das políticas de conciliação, sobretudo em organizações onde há pouco historial de benefício de iniciativas de apoio à articulação do trabalho com a maternidade/paternidade ou em que os recursos para cobrir as ausências são limitados. Também os/as colegas de trabalho podem constituir agentes de suporte ou agentes de controlo de pais e mães. Representam agentes de controlo social nas situações em que a pessoa ausente não é substituída oficialmente, especialmente em contextos de escassez de pessoal e de forte carga de trabalho. Nestes casos, o gozo de uma licença ou dispensa de trabalho pode exacerbar a sobrecarga de trabalho dos/as colegas. Mas em alguns contextos, sobretudo entre pessoas que vivem experiências similares, têm lugar importantes solidariedades. Em alguns casos encontramos indícios da existência de uma subcultura de "mulheres amigas", que constitui um suporte (pelo menos emocional) às necessidades e preocupações familiares (Fried, 1998). A invisibilidade e desvalorização da maternidade inscritas na cultura do local de trabalho acaba por ser, em alguns casos, suavizada pelo apoio de colegas de trabalho que compreendem e/ou partilham as preocupações e responsabilidades inerentes ao equilíbrio das esferas familiar e profissional.

Por outro lado, a persistência de concepções e valores organizacionais assentes em padrões androcentricos e em distinções tradicionais entre femininas e masculino,

contribui para reproduzir e alimentar diferenciais ao nível da implementação das políticas de conciliação do trabalho a parentalidade, quer entre as direitos e as práticas, quer entre os sexos. As prerrogativas “amigas da família” continuam a ser entendidas nos locais de trabalho como atribuições das mulheres trabalhadoras, o que coloca os pais em situação particularmente desvantajosa em termos de oportunidades para cuidar das crianças e as mães em situação de desvantagem na carreira, como analisaremos nos pontos que se seguem.

### **3. IMPACTO DAS PRÁTICAS DE CONCILIAÇÃO TRABALHO/FAMÍLIA NA ACTIVIDADE PROFISSIONAL**

Os elementos obstacularizadores da conciliação do trabalho com a maternidade e paternidade são muito diversos, podendo ter implicações não apenas no recurso e acomodação de medidas de protecção da parentalidade no local de trabalho (como vimos atrás), mas também na qualidade do emprego dos pais e das mães trabalhadores/as – relações com colegas e chefias, vínculo contratual, distribuição de funções, promoções, progressão na carreira, salário, ...

É comum a ideia de encorajar tanto entidades empregadoras como trabalhadores/as, que sejam pais ou mães, a buscar soluções para a articulação das esferas laboral e profissional que os beneficiem mutuamente. Todavia, como salienta Macinnes (2009: 60), é ilógico supor que num mercado de trabalho não regulado as pessoas que tenham responsabilidades familiares possam competir em pé de igualdade com as que não as têm. Também é provável que estas considerações tenham particular relevância nas etapas iniciais das trajectórias profissionais, nas quais factores como a mobilidade geográfica e a disponibilidade para trabalhar horas extra poderão ser decisivos na percepção do/a empregador/a em relação ao grau de comprometimento do/a trabalhador/a com os objectivos da organização de trabalho<sup>14</sup>.

Nesta linha, trazemos à colação o discurso de um pai entrevistado, que exerce um cargo de chefia numa instituição financeira, e que traduz bem a lógica vigente na generalidade das organizações de trabalho sobre as implicações das ausências do local de trabalho.

Não conheço... não conheço mesmo [mulheres que foram penalizadas no emprego por causa da maternidade]. Na minha instituição isso também não acontece, felizmente! Não é? Mas profissionalmente, a ausência, e eu sou pessoa que enquadra pessoas, a ausência em termos profissionais, permite que outras pessoas possam crescer, não que essas pessoas desmereçam, mas outras pessoas aproveitam a falha, para crescer... isso acontece. (Pai que não gozou licença por paternidade, 42 anos, bancário - 38)

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 em comentário proferido por empregador, que nos foi

---

<sup>14</sup> Neste contexto, há que considerar o repentino e rápido aumento na idade com que as mulheres têm a primeira criança que tem ocorrido nos últimos anos por toda a Europa.

reproduzido por uma técnica oficial de contas em contexto de entrevista: “cada vez gosto mais de homens, porque esses não me dão esses problemas”. A situação de desvantagem em que operam as mulheres (vistas como potenciais mães) no mercado de trabalho é salientada não só por mães, mas também por pais entrevistados/as:

Na contratação, por exemplo, quase de certeza que nalgumas empresas não há igualdade na contratação. Se calhar, preferem contratar homens a mulheres. No caso dos jovens, dos jovens licenciados à procura do primeiro emprego, no caso de senhoras... não conheço sequer as estatísticas mas, se calhar, têm muito mais dificuldade em procurar emprego porque sabem que vão casar, sabem que vão ter bebé. (Pai que gozou licença parental, 35 anos, Gestor de Mercado Municipal – 59)

Por exemplo... eu já tinha a Mariana, não é, e houve um período de tempo em que estive desempregada e... claro, andei atrás de um emprego. Em todo o lado quando eu dizia que era mãe e tinha uma filha começavam logo a torcer o nariz... Sim, quer dizer... sei lá... por exemplo, interrogavam-me se eu tinha total disponibilidade, mesmo depois do horário normal... e é claro que ter um filho ou uma filha é sinónimo de ter de faltar para ir às consultas do pediatra, ou porque a criança está doente, ou por isto ou por aquilo. E então a verdade é que os patrões não vêm com boa cara, então mulheres com filhos, não vêm mesmo com boa cara. Os pais, se for o pai, é naquela, tem sempre a mãe de reserva, e a mãe é que cuida sempre dessas coisas. Agora uma mãe estar à procura de um emprego ou numa empresa, e saber... o patrão à partida saber que ela tem que faltar alguns dias para tratar de problemas com uma criança, não é, que uma criança dá sempre problemas, eles não gostam muito, isso é verdade, e acho que o Estado devia ver isso. (Mãe que gozou 120 dias de licença por maternidade, 28 anos, Professora/Formadora - 59)

Não espelhando a extensão das penalizações que pais e sobretudo mães trabalhadoras/es sofrem em consequência daquela condição, o volume de reclamações formais associadas à aplicação da legislação de protecção da maternidade/paternidade constitui um indicador relevante da prevalência de situações discriminatórias. Em 2008, foram feitas 130 reclamações formais sobre questões relacionadas com a maternidade/paternidade apresentadas a dois dos principais organismos com autoridade neste domínio - ACT (Autoridade para as Condições do Trabalho) e CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego) – que, como seria de esperar, não é muito expressivo. Este número adquire sentido em face da conhecida resistência das pessoas que se sentem lesadas em recorrer a instâncias formais de resolução deste tipo de situação, seja por receio de represálias, seja por desconhecimento, seja por descrença nos mecanismos da acção notificadora/coerciva (Ferreira e Lopes, 2004).

**Quadro 9 – Queixas apresentadas à CITE, por assunto (2006-2008)**

Queixas por assunto	2006	2007	2008
Não renovação de contrato a termo de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante	19	28	12
Cessação de contrato de trabalhadora grávida/mãe	6	4	6
Discriminação por maternidade	8	24	9
Licenças por maternidade e paternidade – Subsídio de refeição	4	1	2
Amamentação/subsídio de produtividade	4	1	0
Alteração de funções de mãe trabalhadora	2	1	0
Subsídio de maternidade	1	0	1
Alteração do horário de trabalho	2	3	1
Outros	2	0	0
Total	50	61	34

Fonte: Adaptado<sup>15</sup> de *Relatório sobre o progresso da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional – 2006/2008* (CITE).

Segundo o relatório da CITE<sup>16</sup>, as queixas sobre questões relacionadas com a maternidade/paternidade baixaram substancialmente entre 2006 e 2008. Com efeito, à ACT foram apresentadas em 2006, 2007 e 2008, respectivamente, 478, 122 e 89 reclamações associadas à parentalidade. Também o número de queixas apresentadas à CITE parece ter decrescido significativamente, cifrando-se em 50, em 2006, 61, em 2007, e 34, em 2008 (vide quadro acima). Não colocando de parte a possibilidade de esta redução espelhar alguma diminuição na ocorrência de situações de subversão na aplicação da legislação de protecção da parentalidade, ela também não será alheia quer às reestruturações internas ocorridas naqueles organismos, assim como à crise económica que se instalou no nosso país e que, acentuando a precariedade e o desemprego, inibe ainda mais pais e mães penalizados nos locais de trabalho a apresentarem queixa.

O tipo de penalização que mais redundava em queixa formal é o relativo à não renovação ou cessação do vínculo laboral com a entidade patronal. Não admira, já que, tratando-se de uma situação de ruptura da relação de trabalho, a sua denúncia acaba

---

<sup>15</sup> Nesta adaptação do quadro da CITE, agregámos algumas das categorias nele consideradas, e acrescentámos às queixas classificadas como respeitantes à maternidade e paternidade, algumas das catalogadas como relativas à conciliação actividade profissional/vida familiar.

<sup>16</sup> Relatório sobre o progresso da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional – 2006/2008.  
[http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/Relat\\_Lei10\\_06\\_08\\_27Maio.pdf](http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/Relat_Lei10_06_08_27Maio.pdf)

por ser vista como um último recurso, quando já não há nada a perder. Também muito frequentes são os casos classificados genericamente como discriminação por maternidade, e que deverão abranger um leque variado de situações em que as mulheres recebem um tratamento menos favorável devido à sua condição de mães eventualmente serem prejudicadas na distribuição do serviço, no salário, na progressão na carreira, etc.

De seguida, ilustram-se com alguns excertos as diversas formas de penalização associadas à parentalidade que apurámos a partir das entrevistas que conduzimos com mães e pais, e que agrupámos em quatro tipos: (i) Tensões nas relações de trabalho; (ii) Perdas nos meios, organização e conteúdo do trabalho; (iii) Salários, prémios e promoções; (iv) Termo da relação de trabalho.

### **(i) Tensões nas relações de trabalho**

As hostilidades, que pudemos detectar nas relações de trabalho, 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 - 64)

Por outro lado, o gozo destes direitos, quando tem implicações na distribuição de trabalho, pode desencadear animosidade por parte dos pares, que podem implicar desde tentativas de apropriação do posto de trabalho<sup>17</sup>, a juízos críticos acerca da extensão do gozo dos direitos associados à maternidade por parte

---

<sup>17</sup> Alguns estudos têm dado conta da ocorrência deste tipo de situação. Por exemplo, num estudo desenvolvido por Ashcraft (1999), centrado no processo de sucessão temporária de uma executiva em licença por maternidade, observou-se uma tentativa por parte de membros da organização de se apropriarem da sua posição na empresa, invocando-se as exigências da maternidade para justificar a revisão do papel da mulher na organização.

das colegas. Porém, o não benefício destes direitos, revelando não conformação ao modelo tradicional de maternidade, suscita também, por vezes, juízos depreciativos relativamente à conduta das mulheres, sustentando e fomentado o sentimento de culpa das mães que não correspondem àquele modelo.

Eu não sei, se calhar eu vinha um bocadinho alterada, vinha um bocadinho mais irritada por estar ali, talvez achasse inconscientemente que não era justo [regressar de licença mais cedo], e isso criou algum mal-estar, porque as pessoas manifestavam; - Há, pois realmente é difícil, eu se estivesse no teu lugar não sei se conseguia fazer; e nós interpretamos isto sempre de uma outra forma, não é? – Tu estás a fazer uma coisa que eu não fazia. E ficamos numa situação muito frágil, já estamos fragilizadas e com observações deste género... É que aparentemente dizem – Muito bem, tu és muito corajosa. Tens uma coragem que eu não tinha, bem, e nós sabemos que por detrás das afirmações de corajoso está assim uma pontinha de criticismo. (Mãe que gozou menos de 120 dias de licença por maternidade, 29 anos, Psicóloga)

## **(ii) Perdas nos meios, organização e conteúdo do trabalho**

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 (informatização dos serviços, novos equipamentos), 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 6 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 à colação:

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 - 87)

Alguns casos, como o narrado por uma trabalhadora num organismo público que gozou apenas o período obrigatório de licença, assumem claros contornos de assédio moral, expondo as mulheres a situações humilhantes e constrangedoras no exercício das suas funções e desestabilizando a sua relação com o ambiente de trabalho e a organização.

Tiraram-me a secretária onde trabalho e deram-na à minha colega, não tinha lugar para me sentar ou para trabalhar, mas o serviço continuou a ser o mesmo e tiraram-me todo o apoio, fui-me desenrascando e lá me deram outra secretária e uma cadeira. (Mãe que gozou menos de 120 dias de licença por maternidade, 34 anos, Administrativa - 48)

### **(iii) Salários, prémios e promoções**

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. Mesmo que o/a trabalhador/a ausente seja igualmente ou até mais competente que o ou a colega que não beneficia de uma licença ou dispensa para cuidar das crianças, acaba por se encontrar em situação de desvantagem numa situação de avaliação de desempenho, uma vez que as organizações adoptam, tácita ou explicitamente, como primeiro critério de avaliação a disponibilidade para trabalhar as horas que forem precisas (Hobson, 2002; Sundin, 2000; Fried, 1998; Hochschild, 1997).

São alguns os casos que nos são relatados nas entrevistas, de pais e mães que são penalizados na atribuição de prémios e promoções por as ausências associadas à maternidade e à paternidade serem contabilizadas para o efeito. 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 – 41)

### **(iv) Termo da relação de trabalho**

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, ...).

Sandra era efectiva dos quadros de uma empresa há 7 anos, onde exercia actividade como Técnica Oficial de Contas. Foi ameaçada de despedimento quando, aos 8 meses de gravidez, apresentou baixa médica; acabando por cumprir-se a ameaça quando ao fim de 120 dias de licença se apresentou ao trabalho. Apesar de a lei prever o direito à protecção no despedimento das trabalhadoras em situação de gravidez, de licença por maternidade ou de amamentação, obrigando à solicitação de parecer prévio a ser emitido pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, o caso desta entrevistada é revelador de incumprimento deste preceito legal, sem que dele tenha resultado qualquer notificação ou sanção à entidade empregadora. Os serviços não denunciaram a infracção e a trabalhadora, fragilizada, receosa e humilhada, conforma-se com a recepção da declaração do empregador que lhe confere o direito ao subsídio de desemprego.

Ele tratou-me mal. Muito mal. Eu tinha um barrigão, fiquei muito grávida. E quando eu lhe fui mostrar a baixa ele, logo, disse-me que, “se é assim, então a Maria pode, a partir de já, pensar em arranjar outra coisa que não me interessa aqui mais”. E eu disse-lhe “o senhor deve estar a gozar comigo”. Com um barrigão daqueles, “o senhor não está bom da cabeça. Hoje deve estar num “dia não”. O senhor está a gozar comigo. Quer despedir uma mulher grávida de oito meses?” Eu fiquei ensandecida. Eu estive a ler o nosso Código do trabalho... Eu não fiz queixa porque eu não tinha interesse nenhum...teria, mas não era pelo dinheiro, era mais por justiça. A nível do código de trabalho, eles são os próprios, porque agora quem me está a pagar é o Estado, eu estou a receber do fundo de desemprego. Qualquer despedimento neste caso, quando entrasse na segurança social ou no centro de emprego, eram eles próprios que accionavam, é assim que está previsto, porque a lei protege. Qualquer despedimento, dispensa de um trabalhador, no fim de uma licença de parto, nunca é plausível de...da entidade patronal ter razão, pronto. (...) Nunca é possível. E é o próprio ministério do trabalho que acciona a queixa no ministério do trabalho. Ele próprio. Não é preciso ser o trabalhador. Eu, por mim, não o faria. Não o fiz porque

não me interessava. Não valia a pena. Mas, eu tenho pena que a nossa lei não funcione assim. Porque eu, ao entregar a carta para o subsídio de desemprego, eles próprios é que deviam de fazer, porque isto é... é insano. É desumano, pronto, é desumano. É desumano. Foi completamente. Eu senti-me, sei lá. Não sei. É de uma insanidade, é de uma desumanidade total. (Mulher despedida no oitavo mês de gravidez, 26 anos, Técnica Oficial de Contas - 61)

Teresa enfrentou uma situação semelhante. Trabalhava numa empresa há 3 anos, onde era efectiva, e foi despedida após o regresso da licença por maternidade de 120 dias. Também neste caso, 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. Eu disse que tinha direito às duas coisas mas eles disseram: «Tens esse direito mas eu não te dou esse direito. Ou optas pela carta de desemprego ou pelo dinheiro». E eu optei pelo desemprego porque o que é que eu ia fazer com cerca de seiscentos e tal euros ou o que era? Era muito pouco o que ganhava pelo tempo que lá estive. Não me compensava mesmo, então 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. Eu já fui a uma entrevista e ela até a idade do meu filho sabia ao certo, porque é uma coisa que lhes preocupam porque, a partir da idade dos filhos sabe-se muito da mãe (se vai ter que faltar muita vez ao trabalho, se tem isto ou aquilo). Hoje em dia é muito complicado. 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 queria que eu trabalhasse o tempo todo, não me queria dar essas duas horas de amamentação. 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. (...) Depois quando voltamos a falar disse-me assim: «Olha vens trabalhar então das 8h00 à 13h00 e pronto. Em vez de teres duas horas, ficas com a tarde toda livre». E eu achei aquilo tudo muito estranho. Em primeiro, tratou-me daquela maneira. Cá na minha cabeça, não me queriam dar as duas horas e depois de uma hora para a outra resolveram dar-me assim um horário espectacular, das 8h00 à 13h00 e depois ficava com a tarde toda livre? Fiquei logo de pé atrás mas pronto, fui trabalhar na mesma. (Mãe que gozou 120 dias de licença por maternidade, 30 anos, Empregada de Balcão - 73)

A discordância em relação à dispensa para amamentação, reivindicada pela trabalhadora, acabou por funcionar como alavanca do despedimento desta entrevistada. A resistência em dispensar as mães para exercerem o direito à aleitação/amamentação das crianças constitui uma forma de pressão sobre as mulheres, que por vezes cedem perante os obstáculos impostos pela hierarquia e acabam por ser elas próprias a despedir-se, como é o caso de uma trabalhadora da indústria têxtil por nós entrevistada, cujo caso já foi referido (entrevista n.º 39).

O conhecimento pessoal, por parte dos participantes do nosso estudo, de mulheres que foram despedidas pelo facto de engravidarem parece confirmar, ou pelos menos reforçar, a ideia da recorrência destas situações. 31 pessoas contactadas (das 192, no total) fazem referência a casos concretos de perda do emprego decorrentes da gravidez, casos de colegas de trabalho, amigos/as ou familiares. Aliás, para além das situações acima referenciadas, 3 dos 31 casos relatados pelas pessoas contactadas ilustram situações vividas pelas companheiras dos relatores.

Nos relatos das pessoas entrevistadas assumem algum relevo os casos ocorridos no sector do comércio (sobretudo super e hipermercados) e da indústria de mão-de-obra intensiva. São muitos os testemunhos de pessoas que dão conta de situações que aconteceram nas próprias empresas onde trabalham, encarando-as mesmo como prática comum da empresa. Atentemo-nos nos excertos que se seguem:

Há tantas que são penalizadas! Por exemplo, já tive colegas que foram despedidas por esse aspecto. Agora lá na minha empresa não se usa isso dos despedimentos por causa da maternidade: Mas houve uma altura em que se usava muito isso. Apenas tinham as crianças... às vezes ainda estavam em licenças de parto e eram despedidas. As mulheres são muito penalizadas nestes casos, são muito mesmo. Hoje em dia talvez já nem tanto porque as empresas sabem que não podem fazer isso, mas as mulheres são as mais sacrificadas, são mesmo. Muita firma ainda despede mas nós lá já não. Mas já lá houve casos assim. (Mãe que gozou 120 dias de licença por maternidade, 40 anos, Operária Metalúrgica - 34)

Eu uhm... pronto, no caso ali que eu tenho conhecimento da empresa onde trabalho... as mulheres que estão a contrato, assim que ficam grávidas (risos) ... elas vêm embora. Todas as que eu conheço e são efectivas não têm qualquer problema. (...) Não é muito correcto. É assim... há muitas pessoas dessas a contrato que se calhar... uhhh... iam-se sacrificar na questão das licenças, de tempo que tenham ... para poderem garantir o posto de trabalho e aí nem sequer lhe dão hipótese de tentar mostrar isso. (Pai que partilhou licença por maternidade, 32 anos, Fiel de Armazém - 2)

Em condição particularmente frágil encontram-se as trabalhadoras precárias, mais desprotegidas nestas situações. Os/as dirigentes sindicais e inspectores/as do trabalho contactados/as no âmbito de estudo anterior (Ferreira e Lopes, 2004) enfatizam a situação de fragilidade em que se encontram as mulheres quando

engravidam, especialmente se têm um vínculo laboral precário. Da parte da Inspeção do Trabalho existe grande dificuldade em controlar as situações de caducidade dos contratos das trabalhadoras grávidas, uma vez que nesses casos, não havendo cessação do contrato, não se aplicam as regras de protecção no despedimento das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes. Nestes casos a situação das mulheres é especialmente frágil, dada a dificuldade em provar que a não renovação do contrato de trabalho se ficou a dever à gravidez (*idem*, 2004: 74). É que, como nos enfatiza um pai entrevistado, os episódios de não renovação de contrato de trabalho a termo, que na realidade configuram situações de discriminação associada à maternidade, são camuflados, sendo apresentados como situações de termo contratual devidas a extinção do posto de trabalho.

Uhm, eu conheço um caso de uma senhora. Ela era mulher de um colega meu, que quando engravidou, e depois comunicou à entidade patronal, na altura, pouco antes de ela terminar o contrato dela... hum... não era uma escola pública, era um instituto... uh... não queria renovar-lhe o contrato, precisamente por causa da licença de maternidade. Eu sei também que o marido dela, aí, mexeu-se muito, e acho que a coisa resolveu-se a bem. Mas sei de casos inclusivamente, em fábricas, de operários fabris, que não puderam usufruir da licença de maternidade como devido, ou porque foram despedidas por estarem grávidas. O despedimento surge aqui como “não foi renovado o contrato”, e depois contrata-se uma pessoa para o mesmo cargo, o que é proibido por lei, ou pelo menos era. Mas como nenhuma operária se queixa, porque depois vai trabalhar para esse local, para onde não a queriam lá. É muito complicado. (Mãe que gozou 120 dias de licença por maternidade, 37 anos, Professora - 44)

Perante a perspectiva da cessação do contrato de trabalho ou da não renovação do contrato, muitas mulheres evitam engravidar, ou escondem a gravidez, em empresas que dão sinais de hostilidade em relação à acomodação da maternidade, numa tentativa de manterem o posto de trabalho. Se nalgumas entidades empregadoras as manifestações da inibição da gravidez são sobretudo indirectas e sub-reptícias, noutras, aquela rejeição é explícita e declarada, sendo mesmo transposta para documentos formais, nomeadamente para cláusulas dos contratos de trabalho. Uma destas situações, de claro e grosseiro atropelo da lei, é-nos relatada por um pai entrevistado, que evoca a experiência da companheira:

A minha esposa quando casou, quer dizer, quando foi para lá trabalhar, tinha começado a andar com ela nessa altura, o contrato dela dizia que não podia casar nos primeiros três anos nem ter filhos se não... (Pai que gozou licença parental, 31 anos, Designer – 4)

Em suma, parece existir uma forte consciência das penalizações que recaem sobretudo sobre as mães que engravidam por parte das pessoas auscultadas, ainda que haja dificuldade em atribuir essas limitações a comportamentos discriminatórios da

entidade patronal, quando não estão em causa situações grosseiras ou extremadas, como seja a cessação do vínculo laboral ou o assédio moral. A normalização da cultura organizacional e a subtileza dos mecanismos através dos quais actua contribuem para que as perdas associadas à paternidade e à maternidade sejam até certo ponto naturalizadas, pelo que dificilmente mães e pais entrevistados se revêem em situações de discriminação.

## **4. OS CUSTOS DA MATERNIDADE E DA PATERNIDADE PARA AS ORGANIZAÇÕES E PARA OS INDIVÍDUOS**

### **4.1. 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 materiais que aquelas funções sociais representam para as entidades empregadoras. Isto porque a forma como quer a maternidade quer a paternidade é recebida e acomodada no local de trabalho é influenciada em muito pela percepção que as entidades patronais têm desses custos.

Na sua discussão sobre asserções que classifica como mitos sobre a conciliação trabalho/família, especificamente a da “existência de argumentos a favor da conciliação laboral e familiar do ponto de vista empresarial”, Macinnes afirma que

“Seja qual for o interesse colectivo das entidades patronais no seu conjunto em assegurar a reprodução da população laboral, (...) a qualquer empregador/a interessará sempre evitar pagar todos os custos do cuidado das crianças, especialmente numa época de competição globalizada de produtores de “baixos salários” (2005:60).

Esta asserção ajuda a explicar o cepticismo de Evans (2001) a respeito da solidez da ‘justificação empresarial’ (*business case*) para a conciliação trabalho/família. Partindo da discussão sobre alguns factores que podem influenciar e encorajar o seu desenvolvimento, tendo por base uma comparação internacional sobre a introdução voluntária de medidas de conciliação trabalho/família pelas organizações, o autor conclui pela dificuldade em avaliar no seu todo a relevância do *business case*, com base no conhecimento actual. Parece existir um consenso sobre a importância da retenção de pessoal qualificado e experiente, todavia, é difícil medir as vantagens económicas associadas à adopção de práticas de conciliação nas organizações. Por outro lado, muitos dos custos são difíceis de quantificar, como os das ausências de pessoal experiente ou de mudança de pessoas de horário a tempo inteiro para tempo parcial (Holterman, 1995, *in* Evans, 2001:26).

Uma das denúncias habitualmente ouvidas por parte das entidades empregadoras diz respeito aos mais elevados custos indirectos resultantes do maior absentismo, devido a ausências e a atrasos, maior rotação e a mais baixa produtividade

das mulheres. Apesar de a argumentação da crítica feminista ter vindo a demonstrar que os custos salariais e não-salariais da mão-de-obra feminina são na verdade inferiores (por exemplo, Lerda e Todaro, 1997; Benería, 1997), essa não é a ideia mais comum acerca da incidência directa da legislação e regulamentação laborais sobre os custos da mão-de-obra (Ferreira, 2004).

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.

Desde logo, nem todas as ausências e dispensas associadas à parentalidade são custeadas pela Segurança Social, sendo por isso suportadas na íntegra pela entidade empregadora. É o caso das dispensas para consultas pré-natais e para aleitação/amamentação. Trata-se de custos elevados se tivermos em conta que a redução de horário para aleitação é equivalente a cerca de mês e meio a dois meses de trabalho<sup>18</sup>, nos casos em que há lugar à aleitação até a criança perfazer um ano de idade (se a mulher amamentar, a redução destas duas horas diárias pode ir além do ano e ultrapassar mesmo os dois anos). A observação dos dados relativos às horas não trabalhadas de mulheres que beneficiaram da redução de horário para aleitação entre 2000 e 2008, na PME que analisámos, permite-nos ter uma noção mais concreta da expressão que estas ausências têm nas organizações (vide quadro 10).

---

<sup>18</sup> No total são 308 horas ou no mínimo 264, conforme a licença por maternidade tiver a duração de 4 meses ou de 5, respectivamente, 7,7 ou 6,6 semanas (2 horasX22diasX7 ou 6meses)/40 horas p/semana.

**Quadro 10 - Ausências por maternidade e paternidade entre 2000 e 2008 (valores médios)**

	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>			

Com efeito, constatámos que a redução de horário para aleitação implicou, naquele período, 1.633 horas não trabalhadas por ano, em média, representado pouco menos de um quarto do total das ausências associadas à maternidade e paternidade.

O maior volume de ausências associadas à parentalidade é, não obstante, devedor da licença por maternidade. Na empresa que constituiu o nosso estudo de caso, verificámos que no período entre 2000 e 2008 as ausências por licença de maternidade somavam metade do total das horas não trabalhadas por motivo de maternidade/paternidade (3.714 horas por ano, em média). Se a estas ausências somarmos as de baixa por gravidez de risco ou por riscos específicos (também associadas às mulheres), constatamos que os períodos prolongados de ausência (de um ou mais meses de duração) perfaziam 70% do total das ausências por maternidade/paternidade. De resto o grosso das ausências associadas às crianças - sejam elas ou não suportadas integralmente pela entidade empregadora ou passíveis de ser repartidas com os homens - é atribuível às mulheres (97,1%).

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.

No quadro que se segue, encontramos indicadores de custos não salariais associados às ausências por licença de maternidade e baixa por gravidez de risco ou por riscos específicos, as quais, como vimos atrás, têm um peso importante no total de horas não trabalhadas por razão de maternidade e paternidade. São contempladas alguns tipos de situações possíveis em caso de licença ou baixa e respectivos custos em tempo de formação/tutoria e produtividade, exclusivamente para os postos de trabalho da produção, excluindo, portanto, os postos de enquadramento, quer técnico, quer funcional e hierárquico.

**Quadro 11 – Custos associados a ausências por licença de maternidade e/ou baixa por riscos específicos, suportados por entidade empregadora**

		Horas				
		1.º Mês	2.º Mês	3.º Mês		
<b>Custos com formação</b>	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 (*)				
<b>Perdas de Produtividade</b>	Substituição trabalhadora por pessoa contratada	20,00%	10,00%	3,00%		
		1.º Dia	2.º Dia	3.º Dia	4.º Dia	5.º Dia
	Distribuição do trabalho por colegas	20,00%	7,50%	5,00%	5,00%	3,00%
	Mudanças de horário/ posto de trabalho	20,00%	7,50%	5,00%	5,00%	3,00%

(\*) 19,01€, custo hora

Nas situações (as mais frequentes na empresa analisada) em que a mulher que se encontra de baixa ou de licença por maternidade é substituída por trabalhador/a contratada para o efeito, o tempo dispendido 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). Estima-se que nestas situações são ministradas à pessoa substituta cerca de 18 horas de formação, o que representará um custo de aproximadamente 350 euros. 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. Globalmente, a substituição de uma trabalhadora em licença ou de baixa por pessoa contratada para o efeito representa um decréscimo de cerca de 8% na produtividade durante os primeiros três meses. A estes custos com formação e perdas de produtividade devemos acrescentar os encargos com prestações sociais suplementares que a entidade empregadora suporta nestas situações. Para além do salário base, há que contabilizar também os subsídios de férias e de natal que são pagos em proporção da duração do contrato de trabalho da pessoa que substitui a trabalhadora. Trata-se de custos suplementares, na medida em que as trabalhadoras ausentes não deixam de receber, na íntegra, aquelas prestações da entidade empregadora, já que aquelas ausências são contabilizadas como prestação efectiva de serviço. Considerando que a pessoa substituta é contratada por um período de meio ano, a empresa desembolsa mais o equivalente a um mês de retribuição do que despenderia se a trabalhadora não se encontrasse de baixa ou em licença.

Quando não há necessidade de recorrer a contratação de alguém para substituir a trabalhadora (situação pouco frequente na empresa), e as suas funções são cobertas por colega(s) de trabalho, os custos parecem ser muito inferiores. Além de dispensar os encargos salariais e com subsídios, o tempo despendido para enquadrar a(s) pessoa(s) que vão substituir a trabalhadora nas suas funções é muito menos expressivo. Isto porque geralmente as pessoas que vão cobrir o posto de trabalho da trabalhadora ausente exercem funções similares, adaptando-se com maior facilidade às novas exigências. Ainda assim, este processo induz perdas de produtividade que se estendem até o quinto dia de ausência da trabalhadora, cifrando-se em 20% no primeiro dia, decrescendo progressivamente até aos 3% no último de dia de perdas.

Globalmente, a distribuição do trabalho por colegas representa um decréscimo de 7% na produtividade durante a primeira semana de ausência.

Aos custos inerentes à contratação ou substituição de colega(s) de trabalho, acrescem os custos associados às alterações de posto e/ou horário de trabalho das mulheres durante a gravidez ou após o nascimento, por motivos de protecção da sua segurança e saúde, as quais ocorrem com alguma frequência na empresa estudada<sup>19</sup>. Conforme a legislação de protecção da maternidade, nos casos em que a trabalhadora é dispensada da prestação de trabalho nocturno, a entidade empregadora terá que atribuir um horário de trabalho diurno compatível. Também nos casos em que a trabalhadora exerce actividade susceptível de apresentar um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, a entidade empregadora deverá assegurar especiais condições de segurança e saúde no local de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos. Nestas situações, não sendo possível a adaptação das condições de trabalho, por ser excessivamente demorada ou demasiado onerosa, e para evitar a dispensa da trabalhadora, a empresa terá que lhe atribuir outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional. Como facilmente se compreende, trata-se de processos de difícil gestão nas organizações. É que, além da dificuldade em atribuir funções compatíveis à trabalhadora que muda de posto e/ou de horário, há que fazer face à necessidade de encontrar dentro da organização solução para o posto/horário de trabalho deixado a descoberto pela trabalhadora. Não sendo possível estimar quantitativamente, com rigor, os custos destes processos de gestão, é possível obter valores aproximados quer dos prejuízos decorrentes dos impactos da alteração de posto e/ou horário de trabalho na produtividade quer do tempo empregue em tutoria, para fazer face àquele tipo de mudanças. Com efeito, o tempo despendido para acompanhar a pessoa no novo posto de trabalho é comparável ao empregue quando se verifica a substituição de trabalhadora ausente por colegas de trabalho, prefazendo cerca de 8 horas. Mas, a par do tempo empregue na formação da pessoa no novo posto de trabalho, há que contabilizar as perdas de produtividade associadas ao processo de integração das pessoas nas novas tarefas, até que tenham um desempenho equiparável às pessoas nas mesmas funções. Os prejuízos em termos

---

<sup>19</sup> Em 19, um total de 43 casos de maternidade de trabalhadoras da empresa entre 2000 e 2001, houve lugar a alteração do posto e/ou horário de trabalho. Em quase todos os casos, porém, dá-se simultaneamente a mudança de posto e de horário de trabalho.

de produtividade estendem-se até o quinto dia de ocupação do novo posto de trabalho, representando, globalmente, um decréscimo de 7% na produtividade.

Os custos não salariais (e salariais) associados ao gozo de licenças pelos homens são muito inferiores aos das mulheres, como seria de esperar tendo em conta a diferença na duração das respectivas licenças. Como se vê no Quadro 10, na empresa em análise, as licenças gozadas pelos homens representam apenas 2,3% no total das ausências associadas à parentalidade, enquanto as licenças e baixas (que frequentemente precedem as licenças) gozadas pelas mulheres somam mais de 70% do total. Com efeito, os procedimentos adoptados e os impactos associados ao benefício destas possibilidades legais na empresa são de alguma forma comparáveis aos do gozo de períodos de férias, ainda que se trate de ausências de natureza e objectivos muito distintos. Tal paralelismo não implica que aqueles períodos de ausência não representem custos para as empresas, mas os prejuízos não são particularmente significativos. No caso da empresa estudada, o benefício das licenças pelos pais conduz em geral à distribuição do trabalho por colegas de trabalho (especificamente na área da produção), com funções semelhantes. Nestas situações, verifica-se uma quebra da produtividade na ordem dos 20%, mas apenas no primeiro dia de ausência.

Uma vez que mesmo as ausências que podem ser repartidas entre os sexos, como sejam as faltas para assistência a menores, são sobretudo femininas, também os custos associados a estas possibilidades lhes são particularmente assacados. Estas ausências, de carácter frequentemente imponderável, são difíceis de gerir pela empresa, obrigada a arranjar uma solução súbita para a ausência da/o trabalhador/a. Também nestes casos se procura atenuar os prejuízos através da distribuição do trabalho por colegas, a qual implica, ainda assim, um decréscimo de 20% na produtividade (se considerarmos a falta de um dia). Nas faltas para consultas pré-natais soma-se a estas perdas de produtividade, a retribuição à pessoa ausente, já que estas ausências não determinam perda salarial, ao contrário das faltas para consultas e assistência inadiável às crianças.

Resultam evidentes deste exercício as fortes implicações que a acomodação da parentalidade tem na gestão e organização do trabalho nas organizações, e os significativos custos para as empresas que lhe estão associados. O facto de as entidades empregadoras assumirem alguns dos custos relacionados com a maternidade e paternidade, mas especialmente dos primeiros, coloca as mulheres, enquanto principais

utilizadoras das prerrogativas de licenças e dispensas do trabalho, em situação de desvantagem no mercado de trabalho.

Não são raras as manifestações espontâneas de reconhecimento e, em alguns casos, de compreensão, por parte de pais e mães entrevistados/as (sobretudo quando trabalham por conta própria), em relação aos transtornos e prejuízos para as entidades empregadoras, mesmo quando se trata de ausências não remuneradas.

A entidade empregadora também não tem apoio do Estado. Também temos que pensar um bocado no papel de patrão. Se eu tivesse uma trabalhadora que ela estivesse sempre a faltar, para mim também era chato porque o trabalho acabava por não se fazer e a empregada fazia-me falta. Eu não digo que o patronato também não tenha uma certa razão, isto difere. O Estado é que deveria ajudar a compartilhar neste tipo de actividades, não é? Porque se um patrão tem quatro empregadas e estas engravidarem ao mesmo tempo é muito complicado. E em que é que isso interfere? É que é muito mais fácil arranjar trabalho para homens do que para mulheres, e acaba-se por discriminar a mulher no geral. Eu cheguei a ir a uma entrevista de emprego em que me perguntaram se eu queria casar? E eu era solteira e disse que sim. E depois perguntaram se queria ter filho? E eu disse que sim, que queria. E nunca mais obtive uma resposta. Eu sou contra mas, até compreendo a parte do patrão, porque acaba por não ter o trabalho feito, nem funcionária e gastam dinheiro e o Estado é que se livra disso tudo. (Mãe que gozou menos que 120 dias de licença por maternidade, 34 anos, Comerciante - 74)

É nesta linha que se alerta para a falta de apoio do Estado às entidades empregadoras e para a necessidade de estas serem aliviadas dos encargos associados à maternidade e à paternidade, através de incentivos estatais.

Com crianças pequenas...eu acho que só por si devia dar subsídios à entidade patronal...por cada mulher grávida que tivessem no quadro deviam receber um subsídio...e eu acho que aí as coisas mudavam! (risos) Porque a entidade patronal começava a fomentar internamente que elas engravidassem! (risos) Acho que era a única forma...acho que... É assim, eu entendo muito a entidade patronal; é muito complicado ter mulheres ao serviço que, de repente, ficam 5 meses em casa! Entendo perfeitamente. (...) Se é que eles estão muito preocupados com o número de...portanto, com a nossa população, não é...porque, pelos vistos, está cada vez a ficar mais idosa, e se eles querem fomentar os nascimentos têm que começar a trabalhar nisso! Devia ser assim: cada patrão que tiver três grávidas, eles recebem um bônus de "x", pode ser que funcione! (risos) (Mãe que gozou menos de 120 dias de licença por maternidade, 32 anos, Economista – Chefe de Departamento - 35)

Ora, cá, no nosso país, é o que nós sabemos, quer dizer...a entidade patronal, a filosofia e o modo de operar da entidade patronal é precisamente a inversa! É explorar ao máximo a mão-de-obra que tem ao seu dispor, não olhando a... não olhando aos fins! O que é que isso leva? A uma saturação evidente da...da mão-de-obra, a pessoa não tem estímulos e o trabalho, a produção, decai e depois temos as falências, os fechos...a insatisfação no trabalho! Tudo isso porquê? Porque a entidade patronal sozinha, também não pode, ela, arcar com todas as...com todas... esses encargos e suportar todo esse custo de uma empresa a laborar! Porquê? Se o Estado não tiver incentivos...não der incentivos àquela empresa, ela, por si só, que tem como objectivo o lucro, tem de ter lucro senão fecha, se não tiver lucro fecha, o Estado tem que se preocupar com esses incentivos a dar... (...) Não prestando o serviço, é evidente que a entidade patronal vai dizer assim "Este

trabalhador não...não me oferece garantias, já não posso continuar a acreditar nesta pessoa!... porque tem uma criança, vem...passado um ano ou dois nasce outra criança...tem outra criança...eu, eu na primeira oportunidade que tiver, vou arranjar maneira de a despedir! Porque isto não me dá aqui rentabilidade nenhuma na empresa ter uma pessoa destas! Eu olho para... se calhar faço ali uma escalazinha ou faço ali uma tabela da produção que ela tem e vejo que, pelas faltas que dá, por causa dos filhos...isto não me dá aqui...não me dá aqui rentabilidade nenhuma!”. Portanto, se o Estado, de alguma maneira incentivasse, injectasse algum dinheiro nas empresas que têm...que têm tantas mães ou tantos pais a trabalhar, e na comparticipação dessas faltas justificadas, além da licença de paternidade ou de maternidade, de certeza absoluta que iríamos ter aí um...iríamos ter aí umas melhorias significativas na...tanto no estímulo para trabalhar como a entidade patronal para, com toda a naturalidade, aceitar um pai ou uma mãe, no seu posto de trabalho, sem dúvida nenhuma! (Pai que não gozou licença por paternidade, 38 anos, Advogado)

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, pois, por uma estratégia de socialização dos custos da maternidade e da paternidade nos locais de trabalho. A estratégia de repartição dos custos da parentalidade revela-se, pois, um factor de conversão de possibilidades legais em práticas sociais efectivas muito importante. Cremos que 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.

#### 4.2. A penalização salarial associada à maternidade e à paternidade

Algumas autoras têm vindo a defender que a maternidade está na origem das principais dificuldades das mulheres no mercado de trabalho (Joshi, 1991; Ferreira, 2004). Nesta linha, é crescente a preocupação em medir o que algumas analistas chamam “motherhood penalty” (Amuedo-Dorantes e Kimmel, 2008; Nivorozhkina e Nivorozhkin, 2008; Correll e Stephen, 2005; Anderson *et al.*, 2003; Budig e England 2001; Folbre, 2001;) ou o “family gap” (Dupuy e Fernández-Kranz, 2007; Beblo *et al.*, 2006; Davies e Pierre, 2005; Sigle-Rushton e Waldfogel, 2004; Nielsen *et al.*, 2004; Gupta e Smith, 2001). Vários estudos têm mostrado que as mulheres-mães que trabalham fora de casa tendem a fazê-lo menos horas e a ver os seus rendimentos diminuídos relativamente às mulheres que não são mães (Folbre, 2001). As diferenças nos ganhos de mães e não-mães são uma importante, ainda que pouco medida, 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).

Estudos recentes têm, pois, 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 e Pierre, 2005 e Sigle-Rushton, Wendy e Waldfogel, 2007). O único estudo conhecido que mede a penalização salarial associada à maternidade em Portugal é conduzido por Rhys Davies e Gaelle 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%.

São diversas as teorias que têm vindo a tentar explicar a penalização salarial associada à maternidade. Uma das principais hipóteses atribuída à presença do “family

gap” é o menor capital humano das mães comparativamente a outras mulheres. Segundo esta teoria, os salários dependem do capital humano dos indivíduos (Becker, 1965). O capital humano é acumulado a partir da escolaridade, experiência de trabalho e formação. Nesta linha, as mulheres mães podem experimentar interrupções na carreira e por isso ocupar menos tempo no mercado de trabalho, sofrendo uma depreciação das suas aptidões profissionais. Esta teoria prenuncia que a experiência e a antiguidade tem retorno positivo, uma vez que envolvem formação em posto de trabalho, que torna os/as trabalhadores/as mais produtivo/as. Anderson *et al.* (2003) mencionam que nos EUA as mães têm quase menos um ano de educação formal do que outras mulheres. Além de possuírem níveis de escolaridade mais baixos, é provável que acumulem menos formação profissional e experiência de trabalho devido às interrupções na carreira (por exemplo, Budig e England, 2001; Albrecht *et al.* 1999). A hipótese do menor capital humano também pode ser relevante para entender a desvantagem acrescida em que operam as mulheres que constituem família mais cedo. Berthoud e Robson (2001) citados por Davies e Pierre (2005: 4) apuraram que, na Europa, famílias com mães adolescentes estão em pior situação que outras famílias com crianças, em termos de qualificações educacionais, estrutura familiar (mais provável constituírem núcleos monoparentais), emprego e rendimentos. Depois de controlados o capital humano e a experiência, a pesquisa empírica encontrou uma penalização salarial de 5%, diminuindo para 4%, se ponderado o regime de tempo de trabalho actual (a tempo parcial ou não) e o peso da experiência passada de trabalho a tempo parcial.

Outro fundamento para a existência da penalização salarial associada à maternidade advém da teoria do trabalho-esforço. De acordo com esta teoria, as mulheres mães não estão em condições de dedicar o mesmo esforço e energia no trabalho comparativamente a outras mulheres, devido à grande desproporção dos encargos com responsabilidades familiares. Becker (1991,1985) sustenta que as mães poderão ser menos produtivas no emprego do que as não-mães, dada a fadiga decorrente da realização de muitas tarefas domésticas/familiares, ou porque guardam energia antecipando o trabalho que têm que fazer em casa. Parte-se da ideia de que as mulheres não-mães ocupam mais do seu tempo em actividades de lazer quando não estão a trabalhar do que em cuidados com a casa ou com crianças e de que as actividades lúdicas gastam menos energia – deixando mais energia para o trabalho

remunerado. Nesta linha, as mães ocuparão mais tempo com preocupações associadas às crianças enquanto estão no trabalho (telefonando ou recebendo telefonemas, etc.). São, todavia, raros os estudos que medem directamente o esforço ou a produtividade das mães comparativamente às não-mães. Uma das pesquisas que indirectamente faz essa medição foi conduzida por Budig e England (2001), revela que, pelo menos parte da penalização associada às crianças, pode resultar da menor produtividade das mães, por estarem mais exaustas e distraídas. Anderson *et al.* (2003) observam que a penalização salarial tende a diminuir com o aumento da idade das crianças, o que pode significar que como as crianças ficam mais velhas e mais independentes, as mães podem dedicar mais energia ao trabalho pago. As autoras concluem, todavia, que a maior parcela da penalização não explicada pelo capital humano e pela heterogeneidade individual não advém do esforço empregue no trabalho, mas sim do regime de tempo e horário de trabalho. O único estudo que compara directamente a produtividade de mães e outras mulheres, a que tivemos acesso, centra-se numa amostra internacional de mulheres praticantes de Golf profissional (Kalist, 2008). De acordo com o autor, trata-se de uma actividade que em determinados aspectos – implicar viagens frequentes, muitas horas de prática e competição – poderá ser comparável com outras ocupações, por exemplo, posições executivas, de gestão ou direcção. Esta pesquisa evidencia que a maternidade implica salários mais baixos e piores resultados desportivos. Uma vez que nos casos estudados a retribuição é determinada estritamente pelo mérito e performance relativa, o autor exclui a possibilidade de a penalização salarial associada à maternidade resultar de discriminação. O estudo conclui que o “family gap” detectado fundamenta-se em 2 tipos de explicação: a associada *capital humano* e a relativa à hipótese do *esforço* de Becker (*idem*, 2008: 233-234).

Uma terceira causa possível para as penalizações na carreira associadas à maternidade respeita à preferência mais forte das mães por trabalhos que são mais compatíveis com a vida familiar (Becker, 1991, 1985). As mães podem estar dispostas a abdicar de salários mais altos, acedendo a empregos que ofereçam modalidades flexíveis de tempo e espaço de trabalho, serviços de acolhimento de crianças, ou que não exijam trabalho à noite ou ao fim-de-semana. Neste sentido, as características “amigas da família” destes postos de trabalhos compensariam os mais baixos salários praticados, como profetiza a teoria económica dos diferenciais compensatórios. De

acordo com esta teoria, num contexto competitivo, eventualmente todos os empregos deverão ser igualmente atractivos para o/a trabalhador/a, sendo tanto os benefícios pecuniários como os não pecuniários tidos em consideração. Nesta linha, os/as empregadores/as podem compensar os baixos salários praticados numa organização com benefícios não pecuniários (como sejam as práticas de conciliação trabalho/família), a que as pessoas que trabalham podem dar primazia em relação aos salários. Uma dessas práticas de compensação pode ser a possibilidade de trabalhar a tempo parcial. Em consequência da maternidade, muitas mulheres não retomam o horário de trabalho a tempo inteiro, optando pelo trabalho a meio tempo (por exemplo, Anderson *et al.*, 2003; Harkness e Waldfogel, 1999; Sigle-Rushton e Waldfogel, 2007). Análises prévias mostraram que o emprego a meio tempo, em alguns países<sup>20</sup>, se associa a penalizações nos salários quando comparado com o emprego a tempo inteiro (Ermisch e Wright, 1993; Waldfogel, 1995). Esta mobilidade descendente relaciona-se com a segmentação do mercado de trabalho a tempo parcial, concentrado num leque limitado de ocupações, sobretudo trabalho pouco qualificado dos serviços pessoais.

É sobretudo no enquadramento desta teoria e da teoria do capital humano que se têm situado as discussões em torno dos efeitos das políticas de conciliação trabalho/família. Paradoxalmente, as políticas de conciliação trabalho/família têm sido vistas, simultaneamente, como causa e como solução da estagnação do salário das mães. Algumas análises sustentam que se as mães empregadas ocupam postos de trabalho com características que acomodam as suas responsabilidades familiares, mas se tais ocupações oferecem geralmente salários mais baixos, então os salários das mães serão inferiores aos de outros grupos de trabalhadores/as. Estes/as analistas acreditam que o mercado de trabalho é estruturado de forma tão inflexível que apenas ocupações periféricas e mal pagas oferecem modalidades de trabalho a tempo parcial e horários flexíveis de que as mães necessitam para continuarem no mercado de trabalho. Outras/as acreditam que a estagnação dos salários das mães resulta precisamente do falhanço do mercado de trabalho em promover políticas de conciliação. Nesta linha, as consequências para as mães que permanecem em postos de trabalhos inflexíveis são o stress, a fadiga, o absentismo frequente, e interrupções de

---

<sup>20</sup> As pesquisas que encontram penalização nos salários em empregos a tempo parcial incidem sobretudo no Reino Unido e na Holanda. Nos países da Europa do Norte não existe evidência de que os trabalhos a tempo parcial são melhor ou menos bem pagos que os trabalhos a tempo inteiro.

carreira que inviabilizam a progressão salarial. As reflexões teóricas e os estudos empíricos sobre as implicações das políticas de conciliação das esferas laboral e familiar não são, pois, consensuais. Enquanto algumas análises assinalam penalizações significativas no salário associadas ao recurso a medidas de conciliação das esferas laboral e familiar, especialmente as que diminuem o tempo de presença física da trabalhadora no local de trabalho (Arun *et al.*, 2004; Glass, 2004), outras enfatizam os seus efeitos positivos nos salários das mulheres mães (Boushey, 2008; Waldfogel, 1998; Harkness e Waldfogel, 1999). Jennifer Glass (2004), num estudo longitudinal desenvolvido nos EUA, detectou efeitos negativos consistentes resultantes do recurso a medidas de conciliação no crescimento do salário das mães trabalhadoras. O uso de acomodações que mais directamente libertam tempo para a execução de tarefas de cuidado (como seja o trabalho em horário reduzido), levou a penalizações significativas no salário, sobretudo em carreiras de gestão e profissionais. A autora conclui que qualquer ganho de produtividade produzido por políticas de conciliação trabalho/família é mais que compensado pela reacção negativa dos empregadores para com aqueles/as que não estão continuamente disponíveis para trabalhar, e que aquelas políticas podem estar a reforçar as responsabilidades tradicionalmente femininas da prestação de cuidados. Em sentido oposto, apontam as conclusões de um estudo mais recente realizado no mesmo país. De acordo com esta pesquisa, conduzida por Heather Boushey (2008), nos EUA, o acesso a políticas de conciliação trabalho/família, no melhor dos casos, fomenta os ganhos das mulheres, e no pior, não os afecta. A autora observou que os salários actuais de mães que trabalhavam antes do nascimento da sua primeira criança e que receberam salário durante a licença de maternidade são 9 % mais altos que os de outras mães. No mesmo sentido, indica uma pesquisa conduzida por Jennifer Waldfogel (1998) nos EUA e na Grã-Bretanha. A autora apura que as mulheres que têm cobertura de licença e regressam ao trabalho depois do nascimento da criança recebem um prémio de salário que compensa os efeitos salariais negativos associados às crianças. Ou seja, o acesso a esquemas de licenças produz efeitos salariais substancialmente positivos, compensado algum efeito negativo nos salários decorrente da maternidade, situação que a autora alia à propensão mais elevada para estas trabalhadoras retornarem à anterior entidade empregadora após o parto, diminuindo a depreciação do capital humano específico da empresa e mantendo bons resultados de trabalho. Outro estudo em que a mesma autora participou

(Harkness e Waldfogel, 1999), no qual é comparada a situação de sete países industrializados, vem reforçar aquelas conclusões. De acordo com essa pesquisa, o *gap* familiar é maior no Reino Unido, seguido pelos outros países Anglo-americanos e Alemanha. Dado que pais e mães têm menos acesso a políticas amigas da família nos países Anglo-americanos, as autoras referem-se a estas diferenças nas políticas de maternidade e cuidados às crianças como fundamentos das diferenças no *gap* familiar encontradas nos sete países.

Uma quarta hipótese é de que os baixos salários de mães resultam da discriminação no local mercado – tratamento desigual das mulheres devido à sua condição de mães (por exemplo, colocando as mães em postos de trabalho pior remunerados, limitando a sua progressão, pagando-lhes menos no exercício da mesma função). Encontramos na literatura pelos menos três correntes teóricas associadas à discriminação no mercado de trabalho. Segundo o modelo baseado na “preferência”, o/a empregador/a não se baseia em qualquer pressuposto de que as mães são menos produtivas, mas acha inconveniente empregá-las, por vezes com base nas opiniões e gostos de colegas de trabalho ou de clientes (Budig e England, 2001: 208). De acordo com a teoria económica da discriminação estatística, a entidade patronal presume que as mães são menos produtivas - estimando diferenciais de produtividade para predizer a performance de cada grupo de mulheres - e tem por base a ideia de que medir a produtividade das pessoas é um processo oneroso. Mas enquanto as teorias da discriminação estatística pressupõem que as entidades empregadoras aplicam um padrão imparcial às estimativas de produtividade (consideradas fiéis e precisas) do/a trabalhador/a, as teorias de discriminação baseadas no estatuto sustentam que o padrão de avaliação é induzido sistematicamente em favor do grupo de estatuto mais elevado. Além disso, aquelas teorias pressupõem que estão em causa actores racionais que se apoiam em informação imparcial, enquanto as teorias que se baseiam no estatuto subentendem que as crenças culturais distorcem a cognição, mesmo tratando-se de informação fidedigna sobre determinado grupo. Consideremos, por exemplo, o caso hipotético de um pai e uma mãe trabalhadores/as, igualmente produtivos, que saem mais cedo do trabalho 2 vezes num dado mês. As teorias da discriminação estatística não predizem nenhuma diferença quanto ao sexo numa situação em que são avaliados/as pelas chefias directas. Já as teorias da discriminação baseada no estatuto presumem que a mãe será submetida a um padrão de avaliação mais severo, uma vez

que a chefia pode supor que a mãe sai mais cedo para cuidar das crianças e o pai para visitar clientes (Correll, Benard e Paik, 2007: 1102-1103). Embora a discriminação com base no sexo seja proibida por lei, ela persiste, ainda que não haja nenhum método inequívoco em pesquisa empírica que permita apurar a extensão dessa discriminação.

Um último fundamento aduzido para explicar o diferencial salarial associado à maternidade é o da “heterogeneidade não observada”. Esta hipótese 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 levam a ter mais filhos/as. Por exemplo, mulheres com menores níveis de escolaridade poderão decidir ter filhos/as mais cedo por saberem que as suas perspectivas de carreira não são boas e por isso considerarem que as crianças vão trazer-lhes maior satisfação. Ou talvez uma orientação para o “presente” (p.ex, uma incapacidade para adiar a gratificação), torna mais crível que as mulheres tenham uma gravidez não planeada e que exibam menor autodisciplina no trabalho, o que leva a mais baixos salários (Budig e England, 2001: 210). Nesta linha, Hakim (2000, 1997) contrasta as preferências de estilo de vida de mulheres centradas na casa, que priorizam o seu papel doméstico, com as das mulheres centradas na profissão, que estão comprometidas com as suas carreiras, investem em capital humano e podem escolher permanecer sem filhos. Se existe uma probabilidade maior de as mulheres que privilegiam o trabalho não pago terem filhos/as, os salários inferiores que são associados a níveis reduzidos, motivação e de compromisso com o emprego entre estas mulheres criarão uma correlação entre os salários e a presença de crianças que não é causal.

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 que verificamos 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%.

#### 4.2.1. O family gap em Portugal: testando explicações alternativas

É conhecido apenas um estudo que mede a penalização salarial associada à maternidade em Portugal. A pesquisa é conduzida por Rhys Davies e Gaelle Pierre (2005) que, com base no Painel Europeu de Agregados Domésticos Privados (PEADP), estimam a penalização salarial associada à maternidade em 11 países da Europa. Portugal aparece entre os países com diferenças salariais significativas, acompanhado da Alemanha, Dinamarca, Reino Unido, Irlanda e Espanha, depois de controladas as características de capital humano e outras especificidades observáveis, assim como a heterogeneidade não observada. Não obstante, dentre estes países, Portugal é o que evidencia penalizações menos significativas, a par da Espanha. Enquanto no nosso país a presença de duas ou mais crianças implica uma redução de 7% no salário, na Alemanha, a mesma situação familiar implica um decréscimo de 12%. Por outro lado, não conhecemos nenhum estudo que tenha avaliado a extensão da penalização associada à paternidade no nosso país.

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 dos custos das crianças para mães e pais da penalização (gap) associada à família<sup>21</sup>. O facto de os dados do PEADP terem carácter longitudinal permite identificar as alterações verificadas na situação e composição da família e, nomeadamente, a ocorrência de nascimentos, dado crucial para analisar as alterações de natureza profissional subsequentes.

Num primeiro momento seleccionaram-se duas amostras, uma de mulheres e uma de homens, onde, respectivamente, cada mulher e cada homem (entre os 24 e os 44 anos no primeiro ano em análise) são observados até 8 vezes entre 1994 e 2001. É estimada uma equação salarial em que são então identificados os efeitos sobre os salários das variáveis relevantes onde, para além das habitualmente utilizadas (idade, nível de educação, profissão, sector de actividade), e são também consideradas as variáveis relevantes para identificar alguns dos factores acima mencionados que podem justificar a diferença entre os salários das pessoas com e sem filhos. Estes factores são: o capital humano acumulado (antiguidade na organização, períodos de desemprego), a

---

<sup>21</sup> A análise estatística de dados do Painel Europeu de Agregados Domésticos Privados (PEADP) foi realizada pelo Professor Doutor Luís Moura Ramos, Doutor em Economia e Professor na Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra.

existência de características “amigas da família” (tipo de organização, existência de creche no local de trabalho) e o tempo dedicado a tarefas de cuidado (horas semanais despendidas com tarefas domésticas e de cuidado a crianças e idosos).

Apesar de termos adoptado alguns procedimentos semelhantes aos seguidos por Davies e Pierre (2005), inspiradas por outros estudos e teorias sobre o *family gap*, introduzimos na análise alguns processos e condições que não foram considerados no trabalho daqueles autores, nomeadamente:

- ✓ a consideração dos dados relativos ao período [1994-2001] – oito anos do painel;
- ✓ a introdução de variável que capta a existência de períodos de desemprego no historial de participação no mercado de trabalho<sup>22</sup>;
- ✓ a admissão de variáveis que captam a intensidade do trabalho de cuidado exigido às mulheres (construídas a partir da informação sobre o nº de horas semanais dedicadas ao cuidado de crianças e idosos)<sup>23</sup>;
- ✓ a consideração de variável que capta a natureza do empregador (público ou privado)<sup>24</sup>;
- ✓ a inserção de variável que capta a existência de creches no local de trabalho<sup>25</sup>;

Todavia, contrariamente ao trabalho de Davies e Pierre, não é considerada a possibilidade de selecção não aleatória da amostra, ou seja, não é controlada a influência da selecção sobre as amostras das mulheres e dos homens trabalhadores/as. Tal como nos estudos de Albrecht *et al.* (1999) e Budig e England (2001), o potencial enviesamento da amostra não é, pois, tido em conta, já que os factores que

---

<sup>22</sup> Estudos anteriores reportam efeitos importantes das interrupções no emprego nos salários das mães reportados (Arun *et al.*, 2004; Budig e England, 2001).

<sup>23</sup> De acordo com a teoria do trabalho-esforço 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. Folbre (2008) e Anderson *et al.* (2003) observam que as crianças mais novas impõem uma penalização salarial superior à das crianças mais velhas, o que é coerente com a explicação do trabalho-esforço.

<sup>24</sup> Alguns estudos têm vindo a afirmar a influência da natureza da entidade empregadora na determinação do diferencial salarial associado à parentalidade. Com efeito, enquanto Nielsen *et al.* (2003) encontram no sector público do emprego um efeito positivo nos salários das mães dinamarquesas, Anderson *et al.* (2002), reportando-se à realidade russa, verificaram que o efeito negativo nos salários é atribuível sobretudo a mães que trabalham no sector público.

<sup>25</sup> Vários estudos sugerem que a acessibilidade de serviços de guarda/ocupação de crianças, ao facilitarem o alongamento do tempo de trabalho, potenciam a mitigação do diferencial salarial associado à maternidade (por exemplo, Harkness e Waldfogel, 1999)

determinam a participação (ou não participação) das mulheres e dos homens no mercado de trabalho não são considerados na equação de determinação dos salários. Esta lacuna poderá, todavia, ser relativizada pelos resultados da aplicação deste modelo por Davies e Pierre relativamente ao nosso país, uma vez que o efeito de selecção da amostra não revelou ser estatisticamente significativo para Portugal.

Ao considerar-se a natureza dos dados (painel em que um mesmo indivíduo é observado mais do que uma vez), no caso das mães, os resultados salientam que é no segmento das mulheres que foram mães mais jovens (antes dos 25 anos), que se identificam efeitos negativos significativos sobre os salários. De facto, as estimativas da coluna *fixed effects* só resultam estatisticamente robustas no caso das mulheres que foram mães jovens. Estes resultados vão de encontro aos resultados encontrados no estudo de Davies e Pierre (2005) para outros países, no sentido de reforçar a ideia de que as mulheres que optaram por ser mães jovens poderão comprometer os rendimentos futuros.

Com efeito, 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, relativamente às mulheres não mães. À semelhança do observado noutros estudos (por exemplo, Molina e Montuenga, 2008; Davies e Pierre, 2005; Budig e England, 2001), os nossos resultados mostram que o diferencial salarial cresce com o número de filhos/as. Ou seja, o preço a pagar pelas mulheres jovens que decidem manter a actividade profissional depois de serem mães é tanto maior quanto o número de crianças que perfilham.

No caso dos pais, este efeito não se verifica. De resto, em relação aos homens, quando se tem em conta o carácter longitudinal dos dados (*fixed effects*), não encontramos coeficientes significativos (à excepção de um pequeno impacto na sub-amostra dos homens com uma criança que foram pais mais tarde). Ou seja, de acordo com os resultados apurados, o número de filho/as não é uma variável explicativa das diferenças salariais entre os homens.

**Quadro 12 – Resultados dos coeficientes relativos ao número de filhos/as em equações de salários**

	<b>MÃES - Toda a amostra (N = 7179)</b>		<b>PAIS - Toda a amostra (N = 9190)</b>	
	<b>OLS<sup>a</sup></b>	<b>Fixed Effects<sup>b</sup></b>	<b>OLS</b>	<b>Fixed Effects</b>
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
	<b>Mães jovens (mães antes dos 25 anos) (N = 4571)</b>		<b>Pais jovens (pais antes dos 25 anos) (N= 4920)</b>	
	<b>OLS</b>	<b>Fixed Effects</b>	<b>OLS</b>	<b>Fixed Effects</b>
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
	<b>Outras mães (mães depois dos 24 anos) (N=4391)</b>		<b>Outros pais (pais depois dos 24 anos) (N=7045)</b>	
	<b>OLS</b>	<b>Fixed Effects</b>	<b>OLS</b>	<b>Fixed Effects</b>
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

Notas:

<sup>a</sup> A partir do modelo OLS (Ordinary Least Squares) controlamos as variáveis de capital humano (idade, nível de instrução, anos de experiência profissional, antiguidade na organização, períodos de desemprego)<sup>26</sup>, 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> R2 (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>26</sup> Uma vez que a inclusão da variável “profissão” não produziu diferenças significativas nos resultados, acabou por ser retirada da equação salarial.

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 (EUROSTAT, 2008), 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<sup>27</sup> 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.

As diferenças nos resultados do nosso estudo em relação ao estudo anterior de Davies e Pierre (2005), particularmente o facto de não termos observado uma penalização salarial para a generalidade das mães, pode dever-se ao controlo no nosso modelo de um maior número de variáveis de que são devedores os diferenciais salariais, como sejam o tempo ocupado com a realização de trabalho doméstico/familiar, ou a existência de creche no local de trabalho.

No sentido de complementar a análise da penalização salarial associado à família a partir do tratamento das bases de dados do Painel Europeu de Agregados Domésticos Privados, fizemos um exercício aproximado com base nos quadros de pessoal de 2007 e outros registos de gestão de pessoal, na empresa que constituiu o nosso estudo de caso. Aqueles registos de pessoal da empresa, para além de conterem informação sobre as remunerações base e ganhos das pessoas ao serviço, também permitiram identificar variáveis relevantes para identificar os factores associados aos diferenciais salariais, como o sexo, a idade, a situação familiar, o nível de instrução, a antiguidade, o horário e o tipo de contrato. Não foi possível determinar, todavia, a idade dos/as filhos/as dos/as colaboradores/as. Considerando a importância que tem a idade das crianças para determinar o seu impacto nas carreiras de pais e mães (por exemplo, Pailhé e Solaz, 2009; Folbre, 2008; Anderson *et al.*, 2003), trata-se de uma lacuna importante e que terá contribuído para inviabilizar efeitos que se pretendiam

---

<sup>27</sup> De acordo com o Inquérito à Execução das Acções de Formação Profissional de 2004, da DGEEP, o peso das mulheres entre as pessoas que participam em acções de formação é inferior ao peso dos homens, cifrando-se em 40%, ainda que ele tenha vindo a aumentar ao longo dos anos (em 1996 as mulheres não ultrapassavam os 32% de participantes em acções de formação profissional).

testar. Outra limitação da base de dados de pessoal que nos foi cedida pela empresa (de acordo com os indicadores por nós solicitados) prende-se com a provável desactualização de elementos relativos a alguns/mas trabalhadores/as, especificamente os relativos à categoria profissional e ao número de filhos/as.

Mesmo tendo presentes estas limitações da base de dados, procurámos avaliar, através da análise de regressão multivariada, o peso das diversas variáveis consideradas relevantes (sexo, número de filhos, idade, habilitações literárias, categoria profissional, antiguidade na empresa e tipo de horário) na determinação da remuneração e ganhos do pessoal ao serviço e testar a penalização associada à maternidade e à paternidade na empresa. De modo a observar a influência conjunta dos vários factores tidos como explicativos das variações salariais, foram construídos vários modelos de regressão múltipla, que explicam uma determinada proporção da variância daquelas remunerações, além de especificarem o papel de cada factor relativamente aos demais.

Incluindo no modelo todas aquelas variáveis, relevantes do ponto de vista teórico, mesmo as que são estatisticamente pouco significativas, verifica-se que conjuntamente explicam apenas 45% da variação da remuneração base. São significativas, por ordem de influência:

- 1.º As habilitações ( $p=0,000$ );
- 2.º A idade ( $p=0,000$ );
- 3.º O sexo ( $p=0,001$ );
- 4.º A categoria profissional ( $p=0,002$ );
- 5.º A antiguidade ( $p=0,019$ );

Entre as variáveis significativas, por ordem de influência, constata-se que:

- O aumento do nível de habilitações gera um aumento salarial em média de 326€;
- A subida no grupo etário aumenta o salário, em média, 297€;
- As mulheres recebem em média menos 300€;
- Ao longo das categorias profissionais, o salário reduz uma média de 15€;
- Com a antiguidade, o salário aumenta em média 109€;

Saliente-se o peso importante que tem o sexo das pessoas que trabalham na empresa na determinação do seus salários, mesmo quando exercem o mesmo tipo de funções (dentro da categoria profissional), e depois de controladas as variáveis de

capital humano, como a idade, nível de instrução e antiguidade na empresa. Acresce que a penalização na remuneração base, estende-se a outras componentes dos ganhos, como sejam os subsídios, compensações e prémios<sup>28</sup>. Estes resultados vêm alimentar a ideia da persistente penalização salarial das mulheres, que tem sido reportada em diversas análises e estatísticas nacionais e internacionais (Ferreira, 2006; COM, 2009; GEP/MTSS, 2009; OCDE, 2007).

Não obstante, apesar de observarmos no modelo um peso expressivo do sexo na determinação da remuneração base do pessoal ao serviço na empresa estudada, a mesma relevância não é demonstrada para maternidade e paternidade<sup>29</sup>, contrastando com os resultados da generalidade dos estudos sobre o impacto da parentalidade nos salários, que sintetizámos acima. Mesmo fazendo a análise separadamente para mães e para pais, isolando os efeitos da maternidade e da paternidade, a irrelevância no modelo do número de filhos/as para a determinação do salário base persiste.

Como dissemos acima, o facto de serem considerados na amostra pais e mães independentemente da idade das crianças poderá ter contribuído para estes resultados. É que dentro da sub-amostra de mães e pais trabalhadores/as estarão incluídos muitos/as com filhos/as já com alguma autonomia, considerando que cerca de 22% dos trabalhadores e 14% das trabalhadoras têm idade superior a 40 anos. Ora, os impactos das crianças na carreira, designadamente nos salários, durante a primeira ou segunda infâncias, por exemplo, serão tendencialmente menos significativos do que durante a terceira infância e a adolescência, à medida que se caminha para uma menor dependência em termos de cuidados básicos. Existe, pois, a possibilidade de os casos de trabalhadores/as com filhos/as já com alguma independência, em termos de presença materna/paterna, tornarem imperceptíveis os efeitos dos/a filhos/os mais pequenos na remuneração. Por outro lado, a desactualização de elementos relativos a alguns/mas trabalhadores/as, nomeadamente o número de filhos/as, terá produzido

---

<sup>28</sup> Na organização analisada, o grosso dos ganhos que crescem ao salário base são relativos aos subsídios de alimentação e associados ao trabalho por turnos. A atribuição de prémios tem carácter esporádico e um peso muito reduzido no total daquelas componentes.

<sup>29</sup> Além do número de filhos, também o tipo de horário de trabalho não revelou influência significativa. Merece aqui referência o facto de, além de alguns casos de isenção de horário, não existirem formalmente modalidades de tempo de trabalho flexíveis, como o trabalho a tempo parcial ou o trabalho em horário flexível. Ao contrário, o rotativo, por turnos, é bastante frequente, além do comum horário fixo (8h00/9h00-17h00/18h00 ou 18h30), constituindo estas duas categorias o grosso das modalidades de horário de trabalho praticadas na empresa, pelo que assumimos aquela divisão no modelo.

algum enviesamento nos resultados. Com efeito, os dados fornecidos indicam que metade das pessoas na empresa não tem filhos/as. O elevado peso de registos de pessoas sem filhos/as na organização poderá derivar da não actualização da informação sobre a respectiva situação familiar, ainda que a sua actualização seja requerida para fins de retenção do IRS dos/as trabalhadores/as. Apesar de o código do IRS evocar a actualização anual desta informação, nos casos em que por algum motivo não é possível obtê-la, é prática comum classificá-los/as na categoria sem filhos/as dependentes.

Perante estas considerações, estes resultados não poderão levar-nos a concluir pela irrelevância da situação familiar na determinação dos salários. Tal como afirmada na nossa análise a partir dos dados do PEADP em relação às mulheres que foram mães ainda jovens, e no estudo de Davies e Pierre (2005), para a generalidade das mulheres mães, verifica-se efectivamente uma penalização associada à maternidade, não se confirmando no caso da paternidade.

Este exercício resultou extremamente interessante por revelar claramente o forte diferencial salarial entre mulheres e homens na empresa que constitui o nosso estudo de caso, e que vem reforçar a ideia da persistência do gap salarial em função do sexo.

## CONCLUSÕES

Em Portugal, a prescrição de modalidades de conciliação trabalho/família que permitem prolongar o tempo dedicado pelos pais e pelas mães que trabalham - como sejam as licenças às crianças e as modalidades de tempo e horário de trabalho flexíveis - 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.

O progressivo alargamento da legislação de protecção da maternidade à paternidade, assim como os incentivos especiais ao gozo de períodos de licença pelos pais, ainda que não garantam por si só a alteração da hierarquia de poder entre mulheres e homens e dos padrões da divisão sexual do trabalho, surgem como um contributo para alterar as condições que afectam a situação da força de trabalho feminina. Regista-se, pois, uma certa mobilização em torno do objectivo de levar a que os homens exerçam com efectividade os novos direitos a que estão intitulados, assinalando-se algum progresso neste domínio. Ainda assim, como vimos, os homens continuam a gozar menos os seus direitos enquanto pais, o que faz com que estas licenças, subsídios e dispensas de serviço sejam frequentemente vistas como prerrogativas das mulheres, uma representação que contribui para agravar a imagem da força de trabalho feminina como secundária.

Por outro lado, os baixos salários que se praticam no nosso país inviabilizam a utilização de períodos de ausência sempre que implicam a perda do salário (como sejam os períodos não remunerados da licença parental e da licença especial). A compensação financeira das licenças opera como um factor de conversão daquele recurso institucional em ‘capacitação’ (capability) e ‘liberdade de acção’ (agency freedom). A importância da comparticipação das licenças para que elas sejam efectivamente aproveitadas é reforçada nas narrativas das pessoas entrevistadas, que realçam não ter condições financeiras para ficar a cuidar das crianças sem receber vencimento. Aliás, o facto do período de 5 meses de licença por maternidade ser apenas comparticipado em 80% da remuneração, fundamenta, pelo menos em parte, a opção da maior parte das mães entrevistadas pelo gozo de período comparticipado integralmente.

A remuneração actua também como factor de conversão no acesso a modalidades de tempo de trabalho flexíveis a mães e pais de crianças pequenas, como

seja o trabalho em horário reduzido. A desejabilidade da redução do horário de trabalho é efectivamente evidenciada nas entrevistas que realizámos a mães e pais trabalhadoras/es, mas apenas na medida em que isso não implique a redução do salário. Nos seus discursos são também realçadas as vantagens da flexibilidade do horário de trabalho, na medida em que permitem melhorar a articulação das responsabilidades laborais e familiares, minorando ou eliminando os prejuízos numa ou noutra esfera. Todavia, mesmo sendo o recurso a determinadas modalidades de tempo e horário de trabalho consignado legalmente, a sua difusão é ainda débil. Existem importantes vectores – organização do trabalho, cultura organizacional, rendimentos, remuneração, modo de implementação, etc. – que não têm actuado no sentido de promover a alteração das práticas. Do mesmo modo, a disponibilização legal de períodos acrescidos de licença não garante por si só o gozo do direito por parte dos pais e das mães – mesmo para quem a duração da licença actual é considerada insuficiente.

Sendo certo que os recursos institucionais são cruciais para converter os recursos individuais em fontes de legitimidade e de agency para fazer reivindicações, potenciando a alteração das normas nas famílias e nos locais de trabalho, frequentemente influenciadas pela forma como são moldadas no discurso político (Browne et al., 2004, in Hobson e Fahlén, 2009:18), para a efectividade dos preceitos legais de protecção da parentalidade, isto é, para que se convertam em capacitações e liberdade de acção, 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. A ‘liberdade de acção’ está arreigada em contextos institucionais/organizacionais específicos, onde se forjam constrangimentos e oportunidades, direitos e ‘capacitações’ para os exercer (Hobson e Fahlén, 2009).

Como avançado noutras análises (por exemplo, Pailhé e Solaz, 2009; Keene e 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.

No que toca às condições de implementação dos regimes de protecção da maternidade e da paternidade, conclui-se pela 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. Por outro lado, é perceptível a mistura de procedimentos formais e informais na implementação das possibilidades legais associadas à protecção da parentalidade no local de trabalho, particularmente visível ao nível da aplicação da redução de horário para amamentação/aleitação.

Os padrões tradicionais e androcêntricos das culturas organizacionais pressupõem 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.

As resistências à efectividade da legislação de protecção de maternidade e paternidade são diversas, 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, noutros, 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.

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 associados 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.

Por outro lado, 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.

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. O único estudo conhecido que mede a penalização salarial associada à família no nosso país, debruçando-se especificamente sobre efeitos da maternidade, é conduzido por Rhys Davies e Gaelle 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%. Os resultados da nossa análise, também com base nos dados do Painel Europeu de Agregados Domésticos Privados (PEADP), 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.

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. Resultam evidentes do nosso estudo as fortes implicações que a acomodação da parentalidade, particularmente da maternidade - as ausências femininas têm um peso de 97% no total das ausências associadas à parentalidade na empresa analisada - tem na gestão e organização do

trabalho nas organizações, e os significativos custos materiais para as empresas que lhe estão associados. Estes custos decorrem, como mostrámos, 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. A estes custos com formação e perdas de produtividade acrescentam os encargos sociais e subsídios pagos quer à trabalhador/a 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 20%, mas apenas no primeiro dia de ausência.

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 não-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.

## BIBLIOGRAFIA

- Acker, Joan (1990), "Hierarchies, Bodies, and Jobs: A Theory of Gendered Organizations", *Gender and Society*, 4, 139-158.
- Alan, Manning; Robinson, Helen (2004), "Something in the way she moves: a fresh look at an old gap", *Oxford Economic Papers*, 56(2), April, 169-188.
- Albrecht, James et al. (1999), Career Interruptions and Subsequent Earnings: A Reexamination Using Swedish Data, *The Journal of Human Resources*, 34 (2), 294-311.
- Albrecht, Terrence; Peterson, Lori West (1999), "Where gender/power/politics collide: Deconstruction maternity leave policy", *Journal of Management Inquiry*, 8 (2), Junho, 168-181.
- Allen, Tammy (2001), "Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions", *Journal of Vocational Behavior*, 58, 414-435.
- Allen, Tammy; Russell, Joyce (1999), "Parental leave of absence: Some not so family friendly implications", *Journal of Applied Social Psychology*, 29, 166-191.
- 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.
- Amuedo-Dorantes, Catalina; Kimmel, Jean (2008) "New Evidence on the Motherhood Wage Gap", *IZA Discussion Papers* 3662. Disponível em: <http://ftp.iza.org/dp3662.pdf>. Acedido em 27.02.09.
- 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.
- Anderson, Stella; Coffey, Betty; Byerly, Robin (2002), "Formal organizational initiatives and informal workplace practices: Links to work-life conflict and job-related outcomes", *Journal of Management*, 28(6), 787-810.
- Arendell, Terry (2000), "Conceiving and Investigating Motherhood: The Decade's Scholarship," *Journal of Marriage and the Family*, 62 (4), 1192-1207.
- Arun, Shoba; Arun, Thankom; Borooah, Vani (2004), "The effect of career breaks on the working lives of women", *Feminist Economics*, 10(1), 65-84.
- Ashcraft, Karen Lee (1999), "Managing maternity leave: A qualitative analysis of temporary executive succession", *Administrative Science Quarterly*, 44 (2), Junho, 240-280.
- Bailyn, Lotte (1993), *Breaking the mold: Women, men and time in the new corporate world*. New York: Free Press.

- Beauregard, Alexandra; Lesley, Henry (2008), "Making the link between work-life balance practices and organizational performance", *Human Resource Management Review*, 19(1), 9-22.
- Beblo, Miriam; Bender, Stefan; Wolf, Elke (2006) "The wage effects of entering motherhood : a within-firm matching approach", *IAB Discussion Paper 200613*. Disponível em: <http://opus.zbw-kiel.de/volltexte/2007/5447/pdf/dp06053.pdf>. Acedido em 27.02.09.
- Becker, Gary (1985), "Human capital, effort and the sexual division of labour", *Journal of Labour Economics*, 3, 33–38.
- Becker, Gary (1991), *A Treatise on the Family*. Massachusetts: Harvard University Press.
- Behson, Scott (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.
- Benería, Lourdes (1991), "La globalización de la economía y el trabajo de las mujeres", *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, 13/14, 36-51.
- Berg, Peter; Kalleberg, Arne; Appelbaum, Eileen (2003, "Balancing Work and Family: The Role of High-Commitment Environments", *Industrial Relations*, 42 (2) April, 168-188.
- Blair-Loy, Mary; Wharton, Amy S. (2002), "Employees' Use of Work-Family Policies and the Workplace Social Context", *Chapel Hill*, 80 (3), Março, 813-845.
- Boca, Daniela Del; Wetzels, Cécile (orgs.) (2007), *Social Policies, Labour Markets and Motherhood: A Comparative Analysis of European Countries*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Boushey, Heather (2008), "Family Friendly Policies: Helping Mothers Make Ends Meet," *Review of Social Economy*, 66(1), 51-70.
- Bradley, Lisa; Brown, Kerry; McDonald, Paula (2005), "Explanations for the provision-utilisation gap in work-life policy", *Women in Management Review*. 20 (1), 37 – 55.
- Brandth, Berit; Kvande, Elin (2001), "Flexible work and flexible fathers' work", *Employment and Society*, 15(92), 251-267.
- Breaugh, James; Frye, Kathleen (2008), " Work–Family Conflict: The Importance of Family-Friendly Employment Practices and Family-Supportive Supervisors", *Journal Journal of Business and Psychology*, 22 (4), June, 345–353.
- Budig, Michelle; England, Paula (2001), "The wage penalty for motherhood", *American Sociological Review*, 66(2), 204-225.
- Callan, Samantha (2007), "Implications of family-friendly policies for organizational culture: findings from two case studies", *Work Employment Society*, 21, 673-691.

- Casper, Wendy; Weltman, David; Kwesiga, Eileen (2007), "Beyond family-friendly: the construct and measurement of singles friendly work culture", *Journal of Vocational Behavior*, 70, 478-501.
- Cavarero, Adriana (1992), 'Equality and Sexual Difference: Amnesia in Political Thought, in Gisela Bock; Susan James (eds.), *Equality and Difference. Citizenship, Feminist Politics and Female Subjectivity*. London: Routledge.
- CE (2005) *Reconciliation of work and private life. A comparative review of thirty European countries*. Luxembourg: EUR-OP.
- CE (2005), *Reconciliation of work and private life: A comparative review of thirty European countries*, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities (European Commission). Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- CE (2009), *Report on equality between women and men 2009*. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities (European Commission). Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Coelho, Lina (2004), "'Mulheres, Família e Mercado de Trabalho: Que Desafios à Regulação das Economias Pós-Industriais?'" *Oficina do CES*, 205.
- Coltrane, Scott (1996), *Family Man: Fatherhood, Housework and Gender Equity*, Oxford, Oxford University Press.
- Conaghan, Joanne (1993), "Pregnancy and the Workplace, A Question of Strategy?", *Journal of Law and Society*, 20 (1), 71–92.
- Connell, Robert (1991), [1987] *Gender and Power – Society, the Person and Sexual Politics*, Cambridge, Polity Press.
- Correll, Shelley; Benard, Stephen (2005), "Getting a job: Is there a motherhood penalty?" Paper presented at the annual meeting of the American Sociological Association, Philadelphia, 12 August 2005. Disponível em: [http://www.allacademic.com/meta/p20381\\_index.html](http://www.allacademic.com/meta/p20381_index.html). Acedido em 08.01.09.
- Crittenden, Ann (2001), *The price of motherhood*. New York: Metropolitan Books.
- Crompton, Rosemary; Lyonette, Clare (2006), "Work-Life 'Balance' in Europe", *Acta Sociologica*, 49 (4), 379-393.
- Datta Gupta, Nabanita; Smith, Nina (2001) "Children and Career Interruptions: The Family Gap in Denmark" *IZA Discussion Papers* 263. Disponível em: <ftp://repec.iza.org/RePEc/Discussionpaper/dp263.pdf>. Acedido em 09.06.08.
- Davies, Rhys; Pierre, Gaëlle (2005) "The family gap in pay in Europe: a cross-country study", *Labour Economics*, 12(4), August, 469-486.
- De Henau, Jérôme; Meulders; O'Dorchai, Danièle (2007) "Parents care and career: comparing parental leave policies across EU-15", in Daniela Del Boca; Cécile

- Wetzels (orgs.), *Social Policies, Labour Markets and Motherhood: A Comparative Analysis of European Countries*. Cambridge: Cambridge University Press.
- DETEFP/MTS (2000) *Inquérito de Avaliação das Condições de Trabalho dos Trabalhadores*. Relatório do Departamento de Estatística do Trabalho, Emprego e Formação Profissional do Ministério do Trabalho e da Solidariedade.
- Dillworth, Jennie Long (2004), "Predictors of Negative Spillover from Family to Work." *Journal of Family Issues*, 25, 241-261.
- Dionísio, Sandra; Schouten, Johanna (2003) "Conciliação da vida familiar e actividade profissional : o caso português", *Sociedade e Trabalho*, 33, 91-100.
- Dionísio, Sandra; Schouten, Johanna (2007) "Conciliação da vida familiar e actividade profissional: o caso português, *Sociedade e Trabalho*, 33, 81-100.
- Dupuy, Arnaud; Fernández-Kranz, Daniel (2007) "International Differences in the Family Gap in Pay: The Role of Labor Market Institutions", *IZA Discussion Papers* 2719. Disponível em: [http://www.roa.unimaas.nl/pdf%20publications/2007/ROA-RM-2007\\_5.pdf](http://www.roa.unimaas.nl/pdf%20publications/2007/ROA-RM-2007_5.pdf). Acedido em 09.06.08.
- Ermisch, Robert; Wright, John Francis (1993), "Wage offers and full-time employment by British women", *Journal of Human Resources*, 28, 111 –133.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2006), *Working time and work–life balance in European companies*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- EUROSTAT (2005), Gender gaps in the reconciliation between work and family life, *Statistics in focus*, 4/2005. Disponível em: [http://epp.eurostat.ec.eu.int/cache/ITY\\_OFFPUB/KS-NK-05-004/EN/KS-NK-05-004-EN.PDF](http://epp.eurostat.ec.eu.int/cache/ITY_OFFPUB/KS-NK-05-004/EN/KS-NK-05-004-EN.PDF). Acedido em 21.01.2008.
- EUROSTAT (2008) *The life of women and men in Europe: A statistical portrait*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Evans, John (2001), "Firms' Contribution to the Reconciliation between Work and Family Life," *OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers* 48, OECD, Directorate for Employment, Labour and Social Affairs.
- Fagan et al., 2001:4 ana Raquel
- Ferreira, Virgínia (1981), "Mulheres, Família e Trabalho Doméstico no Capitalismo", *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 6, 47-86.
- Ferreira, Virgínia (1993), "Padrões de Segregação das Mulheres no Emprego - Uma Análise do caso Português no Quadro Europeu", in Boaventura de Sousa Santos (org.), *Portugal: Um Retrato Singular*. Porto: Afrontamento, 233 - 260.
- Ferreira, Virgínia (1998), "Engendering Portugal: Social Change, State Politics and Women's Social Mobilization", in António Costa Pinto (org.), *Modern Portugal*. Stanford: Stanford University Press.

- Ferreira, Virgínia (1998), *Mulheres em Portugal: Situação e Paradoxos*, in Leonel Moura e Maria Nobre Franco (org.), *Pavilhão do Território*. Lisboa: M.P.A.T, 86 - 147.
- Ferreira, Virgínia (1999), "Efeitos das Novas Tecnologias Reprodutivas: Da Volatilização da Maternidade à Materialização da Paternidade", *ex æquo*, 1.
- Ferreira, Virgínia (1999), "A Segregação Sexual do Mercado de Trabalho — Perspectivas Teóricas e Políticas", *Revista Sociedade e Trabalho*, 6, 39-56.
- 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 (2006), *The Gender Pay Gap Report for Portugal*. External Report for Expert Group on Gender, Social Inclusion and Employment, European Commission, Employment, Social Affairs & Equal Opportunities Directorate-General (DG), Equality between men and women Unit.
- 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.
- Ferreira, Virgínia; Ferreira, Sílvia; Coelho, Lina; Lopes, Mónica (2007), *Estudo Diagnóstico e Prospectivo sobre o Papel das ONG na Promoção da Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens.* Coimbra. Centro de Estudos Sociais - Relatório para Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, Coimbra: CES.
- Fine-Davis et al. (2004), *Fathers and Mothers: dilemmas of the work-life balance: a comparative study in four European countries*, Boston: Kluwer Academic Publishers.
- Folbre, Nancy (1994), "Children as Public Goods," *American Economic Review*, American Economic Association, 84(2), 86-90.
- Folbre, Nancy (2001), "The Production of People by Means of People and the Distribution of the Costs of Children", Comunicação apresentada ao Seminário IUSSP sobre "International Perspectives on Low Fertility: Trends, Theories and policy", Tóquio, Março, 21-23.
- Folbre, Nancy (2008), *Valuing Children: Rethinking the Economics of the Family*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Fried, Mindy (1998), *Taking Time – Parental Leave Policy and Corporate Culture*, Filadélfia: P.A., Temple University Press.
- Gallego, Javier Callejo; Rojo, Luisa Martín (1994/95), "La promoción de la mujer a puestos de responsabilidad laboral, resistencias discursivas", *Sociología del Trabajo*, 23, 55-71.

- GEP/MTSS (2.ºT. 2009), *Boletim Estatístico*. Acessível em: <http://www.dgeep.mtss.gov.pt/estatistica/be/bejul2009.pdf>. Acedido em 4 de Setembro de 2009.
- Glass, Jennifer (2000), "Envisioning the Integration of Family and Work: Toward a Kinder, Gentler Workplace." *Contemporary Sociology*, 29, 129-143.
- Glass, Jennifer (2004), "Blessing or Curse? Work-Family Policies and Mother's Wage Growth Over Time", *Work and Occupations*, 31(3), 367-394.
- Glass, Jennifer, Fujimoto, Tetsushi (1995), "Employer characteristics and the provision of family responsive policies", *Work and Occupations*, 22, 380-411.
- Glass, Jennifer; Camarigg, Valeria (1992). Gender, parenthood, and job-family compatibility. *American Journal of Sociology*, 98, 131-151.
- Gray, Helen (2002), "Family-Friendly Working: What a Performance! An Analysis of the Relationship Between the Availability of Family-Friendly Policies and Establishment Performance", *CEP Discussion Papers*. Acessível em: <http://cep.lse.ac.uk/pubs/download/DP0529.pdf>. Acedido em 2 de Abril de 2009.
- Guerreiro, Maria das Dores e Pedro Abrantes (2004) *Transições incertas: Os Jovens perante o Trabalho e a Família*, Lisboa, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
- Guerreiro, Maria das Dores; Abrantes Pedro; Pereira, Inês (2004) *Transitions case studies summary for the EU Framework 5 study 'Gender, Parenthood and the Changing European Workplace'*. Manchester: RIHSC.
- Guerreiro, Maria das Dores; Lourenço, Vanda (1998), *Boas Práticas de Conciliação entre Vida Profissional e Vida Familiar – Manual para as Empresas*. Lisboa, CITE.
- Guerrina, Roberta (2005), *Mothering the Union: Gender Politics in the EU*. Manchester: Manchester University Press
- Haas, Linda; Hwang, Philip; Russell, Graeme (eds.) (2000) *Organizational Change and Gender Equity: International Perspectives on Fathers and Mothers at the Workplace*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Hakim, Catherine (1996) *Key issues in women's work: female heterogeneity and the polarisation of women's employment*. London: Athlone Press.
- Hakim, Catherine (1997), "A sociological perspective on part-time work". In Blossfeld, Hans-Peter; Hakim, Catherine, (eds.) *Between equalization and marginalization: women working part-time in Europe and the United States of America*. Oxford: Oxford University Press.
- Hakim, Catherine (2000) *Work-lifestyle choices in the 21st century: preference theory*. Oxford: Oxford University Press.
- Harkness, Susan; Waldfogel, Jane. (2003) "The Family Gap in Pay: Evidence from Seven Industrialized Countries", *Research in Labor Economics*, 22, 369-414.

- Hill, Jeffrey (2005), "Work-Family Facilitation and Conflict, Working Fathers and Mothers, Work-Family Stressors and Support", *Journal of Family Issues*, 26 (6), 793-819.
- Hill, Jeffrey et. al (2001), Finding an extra day a week: The positive influence of perceived job flexibility on work and family life balance, *Family Relations*, 50, 49-58.
- Hobson, Barbara (ed.) (2002), *Making Men into Fathers – Men, Masculinities and the Social Politics of Fatherhood*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Hobson, Barbara; Fahlén, Susanne (2009), "Applying Sen's Capabilities Framework to Work Family Balance within a European Context: Theoretical and Empirical Challenges", *Working Papers on the Reconciliation of Work and Welfare in Europe*
- Hochschild, Arlie Russell (1997), *The Time Bind – When Work Becomes Home and Home Becomes Work*. Nova Iorque: Henry Holt and Company.
- Jacobs, Jerry; Gerson, Kathleen (1997), *The Endless Day or the Flexible Office? Working Hours, Work-Family Conflict, and Gender Equity in the Modern Workplace* (Report to the Alfred P. Sloan Foundation). New York.
- Joshi, Heather (1991) "Sex and motherhood as handicaps in the labour market", in Mavis Maclean; Dulcie Groves (eds.), *Women's Issues in Social Policy*, Londres: Routledge, 179-93.
- Kalist, David (2008), "Does Motherhood Affect Productivity, Relative Performance, and Earnings?" *Journal of Labor Research*, 29 (3), 219-235.
- 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
- 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.
- Kimball, Gayle (1999), *21st Century Families: Blueprints to Create Family-Friendly Workplaces, Schools, and Governments (Spiral-bound)*. CA: Equality Press.
- Lacey, Nicola (2003), "Theory into Practice? Pornography and the Public/Private Dichotomy", in Anne Bottomley; Joanne Conaghan (eds.), *Feminist Theory and Legal Strategy*. Oxford: Blackwell.
- Lalanda, Piedade (2003), *Transições Familiares e Construção da identidade das Mulheres*. Dissertação de Doutoramento em Sociologia. Lisboa: ISCTE.
- Lamb, Michael (Ed.) (2004), *The role of the father in child development*. New Jersey: Wiley.

- Lambert, Susan; Haley-Lock, Anna (2004), "The organizational stratification of opportunities for work-life balance: addressing issues of equality and social justice in the workplace", *Community, Work & Family*, 7 (2), 179-95.
- Lerda, Sandra e Rosalba Todaro (1997), "¿Cuánto cuestan las mujeres? Un análisis de los costos laborales por sexo" , *Sociología del Trabajo*, 30, 97-122.
- Lewis, Jane (Ed.) (2006), *Children, changing families and welfare states*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Lewis, Susan; Taylor, Karen (1996), "Evaluating the Impact of Family-Friendly Employer Policies: A Case Study", in Susan Lewis; Jeremy Lewis (eds) *The Work–Family Challenge: Rethinking Employment*, 112–27. London: Sage.
- Lewis, Suzan (1997) "“Family Friendly” Employment Policies: A Route to Changing Organizational Culture or Playing About at the Margins?", *Gender, Work and Organization* 4(1), 13–23.
- Lewis, Suzan, Smithson Janet; Brannen, Julia (1999), "Young Europeans’ orientations to families and work", *Annal of the American Academy of Political and Social Science*, vol. 562, Março, 83-97.
- Lewis, Suzan; Lewis, Jeremy (eds) (1996), *The Work–Family Challenge: Rethinking Employment*. London: Sage.
- Lewis, Suzan; Smithson, Janet (2006), *Transitions final report summary “Gender, Parenthood and the Changing European Workplace: Young Adults Negotiating the Work-Family Boundary”*. Manchester: RIHSC.
- Lingard Helen; Francis, Valerie (2006), "Does a supportive work environment moderate the relationship between work-family conflict and burnout among construction professionals?," *Construction Management & Economics*, 24(2), February, 185-196.
- Lopes, Margarida Chagas; Perista, Heloísa (1999), *A Licença de Paternidade - Um Direito Novo para a Promoção da Igualdade*, Lisboa, Ministério do Trabalho e da Solidariedade, Coleção "Estudos", Série A.
- Lundberg, Shelly; Rose, Elaina (2000), "Parenthood and the earnings of married men and women", *Labour Economics*, 7, 689– 710.
- Lyness et al. (1999), "Work and pregnancy: individual and organizational factors influencing organizational commitment, timing of maternity leave, and return to work", *Sex Roles*, 41 (7/8) Outubro, 485-508.
- Macinnes, John (2005), "Diez mitos sobre la conciliación de la vida laboral y familiar", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 23 (1), 35 - 71.
- Mcglynn, Claire (2001), "European Union Family Values: Ideologies of ‘Family’ and ‘Motherhood’ in European Union Law", *Social Politics*, 8 (3), Outono, 325-350.

- McMahon, Martha (1995), *Engendering Motherhood, Identity and Self-Transformation in Women's Lives*. Nova Iorque, Guilford Press.
- Meulders, Danièle et al. (2004), "The Rationale of Motherhood Choices: Influence of Employment Conditions and of Public Policies", EC Commission funded project n.º HPSE-CT2001-00096 (<http://www.ulb.ac.be/soco/mocho/>).
- Milkie, Melissa; Peltola, Pia (1999), Playing all the roles: Gender and the work-family balancing act, *Journal of Marriage and the Family*, 61, 476-490.
- Milkie, Melissa; Peltola, Pia (1999). "Playing all the roles: Gender and the work-family balancing act", *Journal of Marriage and the Family*, 61, 476-490.
- Moen, Phyllis; Yu, Yan (1999), "Having it all: Overall work-life success in two-earner families". Research, *Sociology of Work*, 7, 109-139.
- Molina, José Alberto; Montuenga, Víctor (2008), "The Motherhood Wage Penalty in a Mediterranean Country: The Case of Spain," *IZA Discussion Papers 3574*, Disponível em: <http://ftp.iza.org/dp3574.pdf>. Acedido em 27.02.09.
- Monteiro, Rosa Lopes (2005), *O que dizem as mães: mulheres trabalhadoras e suas experiências*. Coimbra: Quarteto.
- Müller, Ursula (1998), "The Micropolitics of Gender Differences in Family Life", in Virgínia Ferreira, Teresa Tavares e Sílvia Portugal (orgs.), *Shifting Bonds, Shifting Bounds – Women, Mobility, and Citizenship in Europe*. Oeiras: Celta, 329-344.
- Mutsumi, Ota (1999), "Dad takes child-care leave", *Japon Quarterly*, 46 (1), Janeiro-Março, 83-89.
- Nepomnyaschy, Lenna; Waldfogel, Jane (2007) "Paternity leave and fathers' involvement with their young children", *Community, Work & Family*, 10 (4) 2007, 427 – 453.
- Nicholls, Kate (2007), *Europeanizing Responses to Labour Market Challenges in Greece, Ireland and Portugal: the Importance of Consultative and Incorporative Policy-Making*, Dissertation. Graduate School of the University of Notre Dame.
- Nielsen, Helena; Simonsen, Marianne; Verner, Mette (2004), "Does the Gap in Family-friendly Policies Drive the Family Gap?", *Scandinavian Journal of Economics*, 106(4), December, 721-744.
- Nivorozhkina, Ludmilla; Nivorozhkin, Anton (2008) "The wage costs of motherhood : which mothers are better off and why," *IAB Discussion Paper 200826*. Disponível em: <http://doku.iab.de/discussionpapers/2008/dp2608.pdf>. Acedido em 27.02.09.
- O'Brien, Margaret; Brandth, Berit; Kvande, Elin (2007), "Fathers, work and family life", *Community, Work & Family*, 10 (4), 375 - 386.
- OCDE (2004), *Babies and Bosses - Reconciling Work and Family Life*, (Vol. 3) New Zealand, Portugal, Switzerland. OECD Publishing.

- OCDE (2006) *Women and men in the OECD countries*. Acessível em: <http://www.oecd.org/dataoecd/45/37/37964069.pdf>. Acedido em 28 de Maio de 2009.
- OCDE (2008) *Use of childbirth-related leave by mothers and fathers*. OECD Family Database. <http://www.oecd.org/dataoecd/53/57/41927348.pdf>
- Padavic, Irene; Reskin, Barbara (2002), *Women and men at work (2nd ed.)*. Thousand Oaks: Pine Forge Press.
- 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, Coleção Estudos, 15.
- Perlow, Leslie (2005), “Putting the Work Back into Work/Family”, *Group & Organization Management*, 20 (2), 227-239.
- Peterson, Elin (2007), “El género en los marcos interpretativos sobre la “conciliación de la vida familiar y laboral”, in María Bustelo; Emanuela Lombardo (eds.), *Políticas De Igualdad En España Y En Europa*. Madrid: Ediciones Cátedra.
- Pleck, Joseph (1977), “The work-family role system”, *Social Problems*, 24, 417-427.
- Polatnick, Margaret Rivka (2000), “Working parents: Issues for the next decades”, *National Forum*, 80, 1-4.
- Rapoport, Rhona et al. (2002), *Beyond Work–Family Balance*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Rodrigues, Ricardo (2007), “Tornar o Trabalho Compensador – Breve Análise à Situação em Portugal e às Medidas Empreendidas entre 2000 e 2005”, *Revista Sociedade e Trabalho*, 31, 65-84.
- Sanchez, Laura; Thomson, Elizabeth (1997), “Becoming mothers and fathers: parenthood, gender, and the division of labor”, *Gender & Society*, 11, 747-772.
- Santos, Gina (2000), *O género na ciência e a carreira em ambiente académico: O caso dos docentes da universidade do Minho*. Dissertação de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos. Braga: Escola de Economia e Gestão, Universidade do Minho (MIMEO).
- Santos, Gina (2007), *O desenvolvimento de carreira dos académicos: Uma análise centrada na relação entre o trabalho e a família*. Dissertação de Doutoramento em Ciências Empresariais. Braga: Escola de Economia e Gestão, Universidade do Minho (MIMEO).
- 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.
- Smith, Alison (2007), "Working fathers in Europe: Earning and caring?" *CRFR, Research Briefing Number 30*. Acessível em: <http://www.erfr.ac.uk/briefings.htm>. Acedido em 2 de Dezembro de 2008.
- Sümer, Sevil et al. (2008), "Becoming working mothers: Reconciling work and family at three particular workplaces in Norway, the UK, and Portugal", *Community, Work & Family*, 11 (4), 365-384.
- 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.
- Tamis-Lemonda, Catherine; Cabrera, Natasha (Eds.) (2002), *Handbook of father involvement*. NJ: Lawrence Erlbaum Assoc.
- Tanaka, Sakiko; Waldfogel, Jane (2007), "Leave-taking and father involvement: Evidence from the Millennium Cohort Survey", *Community, Work & Family*, 10(4), 409-426.
- Thomas, Linda; Ganster, Daniel (1995). "Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective", *Journal of Applied Psychology*, 80, 6-15.
- Thompson, Cynthia; Beavis, Laura; Lyness, Karen (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, Anália et al. (2004) *Homens e Mulheres entre Família e Trabalho*. Lisboa: CITE.
- Torres, Anália; Silva, Francisco (1998), "Guarda das Crianças e Divisão do Trabalho entre homens e mulheres", *Sociologia – Problemas e Práticas*, 28, 9-65.
- Townsend, Nicholas (2002), *The package deal: Marriage, work and fatherhood in men's lives*. Philadelphia: Temple University Press.
- Waldfogel, Jane (1995), "The price of motherhood: family status and women's pay in a young British cohort", *Oxford Economic Papers*, 47, 584- 610.
- Waldfogel, Jane (1997), The effect of children on women's wages, *American Sociological Review*, 62, 209- 217.
- Waldfogel, Jane (2002). "Child Care, Women's Employment, and Child Outcomes." *Journal of Population Economics* 15: 527-548.
- Wall, Karin (2000), "Famílias e Modos de Guarda", *IVº Congresso de Sociologia da Associação Portuguesa de Sociologia*, Coimbra, edição CD-ROM.

Weeden, Kim (2005), "Is There a Flexiglass Ceiling? Flexible Work Arrangements and Wages in the United States", *Social Science Research* 34 (2), 454–82.

Williams, Joan (2001), *Unbending gender: Why work and family conflict and what we can do about it*. New York: Oxford University Press.

## **ANEXOS**

### **Anexo I - Nota Metodológica**

A estratégia seguida na operacionalização empírica do estudo baseou-se no princípio do pluralismo metodológico, que dita a utilização de múltiplas técnicas de construção de informação. O recurso a técnicas qualitativas e quantitativas permite-nos multiplicar os ângulos de abordagem e análises mais fundamentadas e fecundas.

Do esquema metodológico adoptado consta um duplo sistema de informação – primária, elaborada propositadamente para o estudo, e secundária, criada com outras finalidades mas que consideramos relevantes para a análise, sendo assim objecto de reinterpretção. O trabalho de concepção estendeu-se ao longo de todo o estudo, quer no que diz respeito à construção dos protocolos de produção de informação, quer no que diz respeito à sua implementação.

#### **Revisão bibliográfica**

Ao longo estudo houve uma preocupação permanente de diálogo com trabalhos e resultados produzidos acerca da temática dos custos da maternidade e da paternidade de forma a produzir uma visão global do estado da arte nesta matéria. Numa primeira fase, a partir da informação disponível, identificámos autores, equipas, redes de trabalho e publicações neste campo, procedendo à compilação e mapeamento da produção de conhecimento nesta área a nível nacional e internacional. Este processo compreendeu a pesquisa, aquisição e análise de publicações (monografias, periódicos, working papers) bem como de relatórios de investigação e dados estatísticos nacionais e internacionais e de outros documentos (regulamentação e legislação, páginas web, recortes de imprensa e outra literatura cinzenta).

#### **Entrevistas individuais focalizadas com mães e pais**

Através deste procedimento de recolha de informação primária procurámos aprofundar de modo compreensivo as práticas e representações de mães e pais trabalhadores/as em torno do exercício de direitos laborais, a prevalência de práticas de desrespeito e distorção da legislação em vigor, assim como as modalidades de acomodação da maternidade e paternidade no local de trabalho e as estratégias de conciliação trabalho/família, as implicações dos papéis materno e paterno nas trajectórias familiar e profissional e a avaliação que mães e pais inseridos no mercado

de trabalho fazem em termos de “perdas”. Para a selecção das/os entrevistadas/os, foram utilizados alguns critérios no sentido de se aprofundar o conhecimento de determinadas situações específicas:

- Pais que não tenham gozado a licença de paternidade;
- Pais que tenham gozado a licença parental logo a seguir ao final da licença de maternidade e/ou a licença especial para assistência a filhos/as.
- Pais que tenham dividido com a mãe da criança a licença por maternidade/parto;
- Pais que tenham beneficiado da redução de horário para aleitação;
- Mães que não tenham gozado a licença por maternidade de 120 dias;
- Mães que não tenham beneficiado da redução de horário de 2 horas diárias para amamentação ou aleitação durante o primeiro ano de vida da criança.

Foram conduzidas entrevistas individuais com 97 trabalhadores e 95 trabalhadoras vivendo em casal ou em união de facto, com pelo menos um/a filho/a menor de três anos. Grande parte do trabalho de recolha de informação através de entrevista presencial foi assegurado por estudantes da licenciatura de Sociologia da Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, que a utilizaram na elaboração dos seus trabalhos escolares no âmbito da cadeira de Métodos e Técnicas de Investigação Sociológica. À realização das entrevistas seguiu-se a respectiva transcrição e tratamento recorrendo ao programa informático NUD\*IST – vocacionado para análise de conteúdo. Este software permitiu codificar, recortar e colar facilmente os enunciados produzidos de modo a facilitar algumas tarefas como registar a ocorrência de temas e de argumentos. Com o suporte do programa, após o tratamento da informação iniciámos a respectiva análise, sobretudo qualitativa, orientada para a compreensão dos processos e fenómenos em estudo, mas também quantitativa, associando-se à preocupação em detectar regularidades e prevalência de opiniões e práticas.

### **Análise estatística de dados do Painel Europeu de Agregados Domésticos Privados (PEADP)**

Tendo por base os dados do Inquérito ao Painel Europeu de Agregados Domésticos Privados (1994-2001), procurámos apurar os valores relativos ao *gap* associado à maternidade e à família e identificação dos custos da maternidade para mulheres. O ao Painel Europeu de Agregados Domésticos Privados (PEADP) tem

informação sobre as condições de vida dos agregados familiares (rendimentos do trabalho incluídos) contendo também informações relativas aos indivíduos, para o período 1994-2001, sendo esta informação mais relevante para a questão em apreço relativamente à contida nos Quadros de Pessoal. Estes contêm informações dadas pelas empresas, onde não se inclui o sector público, não existindo naturalmente informação relativa a indivíduos não empregados. O PEADP inclui também informação sobre a composição dos agregados, o número de filhos, dados vitais para se poder estudar a influência da maternidade e da paternidade sobre os salários. Através da combinação entre a informação do agregado familiar e dos indivíduos é possível identificar não só a existência de filhos mas também a sua idade e conseqüentemente a idade em que ocorreu a maternidade.

É estimada uma equação salarial em que são então identificados os efeitos sobre os salários das variáveis relevantes onde, para além das habitualmente utilizadas (idade, nível de educação, profissão e sector de actividade), e são também consideradas as variáveis relevantes para identificar alguns dos factores acima mencionados que podem justificar a diferença entre os salários das pessoas com e sem filhos. Estes factores são: o capital humano acumulado (antiguidade na organização, períodos de desemprego), a existência de características “amigas da maternidade” (tipo de organização, creche no local de trabalho) e o tempo dedicado a tarefas de cuidado (horas semanais despendidas com tarefas domésticas e de cuidado a crianças e idosos).

A equação utilizada foi:

$$\text{LOG} = \beta_0 + \beta_1 \text{IDADE}_{it} + \beta_2 \text{IDADE2}_{it} + \beta_3 \text{EDUC2}_{it} + \beta_4 \text{EDUC3}_{it} + \beta_5 \text{DESEMP}_{it} + \beta_6 \text{ANTIG}_{it} + \beta_7 \text{1CRIAN}_{it} + \beta_8 \text{2CRIAN}_{it} + \beta_9 \text{CRIAN}_{it} + \beta_{10} \text{CUIDS}_{it} + \beta_{11} \text{CUIDM}_{it} + \beta_{12} \text{CUIDL}_{it} + \beta_{13} \text{PUBL}_{it} + \beta_{14} \text{PRIV}_{it} + \beta_{15} \text{SECTOR1}_{it} + \beta_{16} \text{SECTOR2}_{it} + \beta_{17} \text{SECTOR3}_{it} + \beta_{18} \text{SECTOR4}_{it} + \beta_{19} \text{PROF1}_{it} + \beta_{20} \text{PROF2}_{it} + \beta_{21} \text{PROF3}_{it} + \beta_{22} \text{PROF4}_{it} + \beta_{23} \text{PROF5}_{it} + \beta_{24} \text{PROF6}_{it} + \beta_{25} \text{PROF7}_{it} + \beta_{26} \text{PROF8}_{it} + \beta_{26} \text{PROF9}_{it} + \varepsilon_{it}$$

O logaritmo dos salários/hora brutos é modelado como uma função de variáveis de capital humano— idade (IDADE), nível de educação (EDUC), períodos de desemprego e antiguidade na organização (ANTIG) —, número de crianças (CRIAN), tempo empregue em tarefas de cuidado (CUID), sector do emprego – público (PUBL) e privado (PRIV) - e sector de actividade (SECTOR) e profissão (PROF).

Foram efectuadas três regressões:

- uma regressão como todas as observações;

- uma regressão com observações relativas a não-mães/não-pais e mulheres/homens que foram mães antes dos 25 anos para determinar o impacto de se ser mãe e de ser pai antes dos 25 anos nos salários;
- uma regressão com observações relativas a não-mães/não-pais e a mães/pais menos jovens para determinar o impacto de se ser mãe e de ser pai depois dos 24 anos.

Começamos por identificar a extensão da penalização salarial associada à maternidade e à paternidade depois de controladas variáveis de capital humano e outras características observáveis através das estimativas OLS (Ordinary Least Squares). As estimativas acerca da penalização no salário de mães e de pais, que se baseiam no cruzamento de dados de grupos restritos, serão parciais se as pessoas com e sem filhos/as diferirem em características não-observadas, que poderão estar relacionadas com o vencimento. Por isso, utilizamos depois o modelo de *Fixed Effects*, que permite ter 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). A análise estatística de dados do Painel Europeu de Agregados Domésticos Privados (PEADP) foi realizada pelo Professor Doutor Luís Moura Ramos, Doutor em Economia e Professor na Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra.

### **Estudo de Caso**

Para além da realização de entrevistas com mães e pais, o subsistema de informação primária integrou também um estudo de caso conduzido um de estudo de caso em empresa de média dimensão – contando actualmente com 214 pessoas ao serviço, 103 das quais mulheres – do sector do plástico, localizada no distrito de Coimbra.

Além de servir o objectivo de determinar os custos da parentalidade para as empresas, o estudo de caso foi conduzido no sentido de se apurarem elementos de comparação dos salários dos/as trabalhadores/as com e sem filhos/a, por forma a complementar a informação produzida através da análise dos dados do PEADP. Para o efeito, recorreremos a técnicas de diagnóstico da igualdade entre mulheres e homens, que incluíram, quer a análise de balanços sociais, quadros de pessoal e outros registos de gestão de pessoal, quer entrevistas informais a responsáveis/gestores/as, para conhecer a respectiva estrutura de custos da mão-de-obra masculina e feminina,

especificando os custos associados à maternidade e paternidade (absentismo justificado ou não; custos com encargos sociais, com substituições de trabalhadores/as e outros custos com mão-de-obra; quebras de produtividade, etc.).

## Anexo II – Guião de entrevista com mães

- Em que data nasceu o/a seu/ua último/a filho/a?
- Qual é a sua profissão?
- Qual é a sua situação profissional (tem pessoal ao seu serviço, é trabalhadora por conta própria ou trabalhadora por conta de outrem)?

No caso de ser trabalhadora por conta de outrem perguntar:

É funcionária pública ou não?

Que tipo de contrato de trabalho tem?

- Qual é o seu horário de trabalho?
- 1) Que licenças tirou desde que ficou grávida desta última criança?
  - 2) Quantos dias de licença tirou?
  - 3) Em que altura ou alturas é que tirou esses dias de licença?
- No caso de ter gozado 150 dias de licença de maternidade, passar para perg. 5.
- 4) Por que razão não gozou toda a licença de maternidade a que tem direito?
- No caso de NÃO ter gozado outra licença para além da licença por maternidade (licença parental, licença especial, licença sem vencimento) passar para perg. 6.
- 5) Por que razão sentiu necessidade de pedir essa licença?
  - 6) Que tipo de reacções observou no seu emprego quando manifestou a intenção de gozar essa(s) licença(s)?
  - 7) Concretamente, como é que reagiu o seu chefe directo?
  - 8) E os seus colegas?
  - 9) Que solução é que a sua entidade patronal encontrou para resolver o problema da sua ausência enquanto esteve de licença?
  - 10) Quando ainda estava (está) de licença, quais eram (ou são) os seus principais receios acerca do regresso ao trabalho?
  - 11) Que contactos continuou a ter com o seu emprego enquanto esteve de licença?
  - 12) Quem passou a tomar conta da criança enquanto está no trabalho?
  - 13) O que pensa dessa solução?
  - 14) E como é que foi o seu regresso ao trabalho, em termos de ambiente de trabalho, relações com os seus superiores e colegas, etc.?

15) Que mudanças encontrou no seu posto de trabalho, quando voltou a trabalhar depois da licença ter terminado?

16) Que mudanças houve no seu horário de trabalho ao longo da gravidez?

17) E depois do nascimento da criança, que mudanças de horário teve?

No caso de ter beneficiado da redução de horário de 2 horas para amamentação ou aleitação, ir para perg. 19

18) Por que razão não beneficiou da redução de 2 horas por dia a que a lei lhe dá direito?

19) O que é que acha que mudou no modo como exerce a sua actividade profissional desde o nascimento desta criança?

20) Pode dizer-me, por favor, quem a ajuda a cuidar da criança?

21) De que modo considera vantajosa a participação mais directa dos homens nos cuidados prestados às crianças?

22) O que pensa de o pai das crianças passar a ter mais tempo de licença?

23) Como consegue actualmente arranjar tempo para a sua actividade profissional e para a sua vida pessoal e familiar?

24) Em que alturas está com o seu bebé?

25) Há alturas em que nos vemos forçadas a faltar ao trabalho. Por favor, diga-me quantos dias faltou ao trabalho no último mês.

No caso de NÃO ter faltado nenhum dia passar para a pergunta 27.

26) Diga-me, por favor, porque é que se viu obrigada a faltar.

No caso de NÃO ter outras crianças, passar para a pergunta 28.

27) No que diz respeito a gozar mais ou menos dias de licença, que diferenças pensa que houve entre este nascimento e os dos seus outros filhos ou filhas?

28) O que é para si um bom pai?

29) E o que é para si uma boa mãe?

30) Segundo a lei portuguesa, que outras licenças e outros direitos tem a partir do momento em que é mãe?

31) Como tomou conhecimento desses direitos?

32) Qual é a sua opinião relativamente à duração actual da licença de maternidade?

33) Como é que encararia a hipótese de gozar outras licenças?

- 34) Conte-me, por favor, casos que tenham chegado ao seu conhecimento de mulheres que foram penalizadas no emprego por engravidarem.
- 35) Conte-me, por favor, casos que tenham chegado ao seu conhecimento de homens que tentaram tirar algum tipo de licença para cuidar da família ou dos filhos e não tenham conseguido ou tenham sido penalizados.
- 36) Em sua opinião, o que é que o Estado português poderia fazer para facilitar a vida das pessoas com crianças pequenas?
- 37) E em sua opinião, o que é que as entidades empregadoras poderiam fazer para facilitar a vida dos/as colaboradores/as com crianças pequenas?

Para terminar, gostaria de lhe fazer apenas 2 perguntas acerca de alguns dados pessoais, apenas para a análise de resultados.

- Pode dizer-me quem vive na sua casa, por favor (pais/sogros, outros parentes, outros filhos – apurar a idade destes...)
- Em que ano nasceu?

### **Anexo III – Guião de entrevista com pais**

- Em que data nasceu o/a seu/ua último/a filho/a?
- Qual é a sua profissão?
- Qual é a sua situação profissional (tem pessoal ao seu serviço, é trabalhador por conta própria ou trabalhador por conta de outrem)?

No caso de ser trabalhador por conta de outrem perguntar:

É funcionário público ou não?

Que tipo de contrato de trabalho tem?

- Qual é o seu horário de trabalho?
- 1) Que licenças tirou desde que nasceu esta última criança?
  - 2) Quantos dias de licença?
  - 3) Em que altura ou alturas é que tirou esses dias de licença?
  - 4) Utilizou esses dias para fazer o quê?

Só no caso de ter tirado mais do que os 5 dias de licença de paternidade:

    4. 1) Por que razão sentiu necessidade de pedir essa licença?
    4. 2) Qual foi a opinião da mãe acerca da ideia de o pai gozar essa licença?
    4. 3) Que tipo de reacções observou nas pessoas quando manifestou o desejo de gozar essa licença?
    4. 4) Concretamente, como é que reagiu o seu chefe directo?
    4. 5) E os seus colegas?
    4. 6) Que solução é que a sua entidade patronal encontrou para resolver o problema da sua ausência enquanto esteve de licença?
    4. 7) Quando a licença terminou (ou quando a licença terminar), quais eram (são) os seus principais receios acerca do regresso ao trabalho?

No caso de já ter terminado a licença:

    4. 8) E como é que foi o seu regresso ao trabalho, em termos de ambiente de trabalho, relações com os seus superiores e colegas, etc.?
- Fazer esta pergunta, no caso de NÃO ter gozado 5 dias de lic. de paternidade:
- 5) Por que razão não gozou os 5 dias a que tem direito quando nasce uma criança?
  - 6) O que é que acha que mudou no modo como exerce a sua actividade profissional desde o nascimento desta criança?
  - 7) De que modo considera vantajosa a participação mais directa dos homens nos cuidados prestados às crianças?
  - 8) O que pensa de o pai das crianças passar a ter mais tempo de licença?

- 9) Como consegue actualmente arranjar tempo para a sua actividade profissional e para a sua vida familiar?
- 10) Em que alturas está com o seu bebé?
- 11) Há alturas em que nos vemos forçados a faltar ao trabalho. Por favor, diga-me quantos dias faltou ao trabalho no último mês.

No caso de NÃO ter faltado nenhum dia passar para a pergunta 13.

- 12) Diga-me, por favor, porque é que se viu obrigado a faltar.

No caso de NÃO ter outras crianças, passar para a pergunta 14.

- 13) No que diz respeito a gozar mais ou menos dias de licença, que diferenças pensa que houve entre este nascimento e os dos seus outros filhos ou filhas?
- 14) O que é para si um bom pai?
- 15) E o que é para si uma boa mãe?
- 16) Segundo a lei portuguesa, que outras licenças e outros direitos tem a partir do momento em que é pai?
- 17) Qual é a sua opinião relativamente à duração actual da licença de paternidade?
- 18) Como tomou conhecimento desses direitos?
- 19) Como é que encararia a hipótese de gozar outras licenças?
- 20) Conte-me, por favor, casos que tenham chegado ao seu conhecimento de mulheres que foram penalizadas no emprego por engravidarem.
- 21) Conte-me, por favor, casos que tenham chegado ao seu conhecimento de homens que tentaram tirar algum tipo de licença para cuidar da família ou dos filhos e não tenham conseguido.
- 22) Em sua opinião, o que é que o Estado português poderia fazer para facilitar a vida das pessoas com crianças pequenas?
- 23) E em sua opinião, o que é que as entidades empregadoras poderiam fazer para facilitar a vida dos/as colaboradores/as com crianças pequenas?

Para terminar, gostaria de lhe fazer apenas 2 perguntas acerca de alguns dados pessoais, apenas para a análise de resultados.

- Pode dizer-me quem vive na sua casa, por favor (pais/sogros, outros parentes, outros filhos – apurar a idade destes...)
- Em que ano nasceu?

## Anexo IV – Caracterização da amostra das pessoas entrevistadas

O agregado doméstico das pessoas entrevistadas – 95 mães e 97 pais - é maioritariamente constituído pelo casal e um/a filho/a ou dois filhos/as, assumindo as outras formas familiares valores pouco expressivos.

**Quadro 1 - Tipo de família**

	Mães		Pais	
	N	%	N	%
Nuclear com 1 filho/a	40	42,1	46	47,4
Nuclear com 2 filhos/as	43	45,3	37	38,1
Nuclear com 3 ou mais filhos/as	2	2,1	6	6,2
Alargada	4	4,2	4	4,1
Sem informação	6	6,3	4	4,1
Total	95	100,0	97	100,0

Quanto ao grau de instrução, destaca-se a prevalência entre as pessoas entrevistadas, sobretudo mães, do nível de ensino superior, muito acima do verificado para a população portuguesa. De resto, os mais baixos graus de escolaridade estão sub-representados na nossa pesquisa, somando as pessoas que não completaram mais de o que a escolaridade obrigatória (9.º ano) menos de um terço da amostra.

**Quadro 2 – Nível de ensino**

	Mães		Pais	
	N	%	N	%
1.º Ciclo do ensino básico	2	2,1	2	2,1
2.º Ciclo do ensino básico	6	6,3	9	9,3
3.º Ciclo do ensino básico	14	14,7	26	26,8
Ensino secundário	23	24,2	25	25,8
Ensino superior	43	45,3	30	30,9
Sem informação	7	7,4	5	5,2
Total	95	100,0	97	100,0

Relativamente à situação na profissão, apesar de a maioria das pessoas entrevistadas trabalhar por conta de outrem, parte substancial das mães contactadas desenvolve actividade por conta própria (com destaque para situações de trabalhadoras abrangidas por contrato de prestação de serviços – os designados “recibos verdes”).

### Quadro 3 – Situação na profissão

	Mães		Pais	
	N	%	N	%
Por conta de outrem	71	74,7	86	88,7
Por conta própria como isolada/o	16	16,8	3	3,1
Por conta própria como empregador/a	4	4,2	3	3,1
Sem informação	4	4,2	5	5,2
Total	95	100,0	97	100,0

A prevalência de qualificações de nível mais elevado na nossa amostra encontra-se espelhada na estrutura do emprego das pessoas entrevistadas. Com efeito, encontramos uma forte concentração, sobretudo das mães entrevistadas, nas posições mais elevadas na hierarquia das profissões, em especial na categoria das Especialistas das profissões intelectuais e científicas. Em contrapartida, as pessoas directamente afectas à produção de bens nos sectores primário e secundário, ou ligadas à manutenção e reparação de máquinas e equipamentos encontram pouco expressão na nossa amostra, em particular na sub-amostra de mulheres.

### Quadro 4 – Profissão

	Mães		Pais	
	N	%	N	%
Quadros superiores da adm. pública, dirigentes e quadros superiores	9	9,5	5	5,2
Especialistas das profissões intelectuais e científicas	41	43,2	22	22,7
Técnicos e profissionais de nível intermédio	10	10,5	14	14,4
Pessoal administrativo e similares	6	6,3	7	7,2
Pessoal dos serviços e vendedores	17	17,9	12	12,4
Agricultores e trab. qualificados da agricultura e pesca	0	0,0	0	0,0
Operários, artífices e trabalhadores similares	6	6,3	23	23,7
Operad. de instalações e máquinas e trab. da montagem	0	0,0	4	4,1
Trabalhadores não qualificados	3	3,2	4	4,1
Forças armadas	0	0,0	1	1,0
Sem informação	3	3,2	5	5,2
Total	95	100,0	97	100,0

Quanto ao vínculo laboral, a maioria das pessoas entrevistadas, especialmente os pais, é abrangida por um vínculo laboral permanente.

**Quadro 5 – Tipo de contrato**

	Mães		Pais	
	N	%	N	%
Com termo	52	73,2	70	81,4
Sem termo	14	19,7	14	16,3
Sem informação	5	7,0	2	2,3
Total	71	100,0	86	100,0

A maior parte das mães e dos pais entrevistadas/os exerce a sua actividade profissional no sector privado, ainda que o sector público também tenha um peso significativo, seja no caso das mães seja no caso dos pais contactadas/os.

**Quadro 6 – Tipo de organização**

	Mães		Pais	
	N	%	N	%
Privada	40	56,3	59	68,6
Pública	26	36,6	26	30,2
Não-lucrativa	5	7,0	1	1,2
Total	71	100,0	86	100,0