



JOANA MARISA
BETOQUE
MENDES

**REGRESSO AO TRABALHO APÓS
A LICENÇA PARENTAL:
UM ESTUDO EXPLORATÓRIO**

Relatório de Dissertação de investigação do
Mestrado em Gestão Estratégica de Recursos
Humanos

ORIENTADOR

Professor António José Almeida

Janeiro, 2021

JOANA MARISA
BETOQUE
MENDES

**REGRESSO AO TRABALHO APÓS
A LICENÇA PARENTAL:
UM ESTUDO EXPLORATÓRIO**

JÚRI

Presidente: (Grau, Nome, Instituição)

Orientador: (Grau, Nome, Instituição)

Vogal: (Grau, Nome, Instituição)

Vogal: (Grau, Nome, Instituição)

Janeiro, 2021

“(...) cada trabalhador desempenha dois papéis cruciais na sua vida, o familiar e o profissional, e a vivência de cada um deles não acontece de forma isolada.”

Chambel, 2014 in “A Relação Entre o Trabalho e a Família”

“Atualmente, em algumas sociedades, parece, contudo, verificar-se um aumento do atrito entre estas duas esferas, uma vez que ambas consomem um mesmo recurso escasso: o tempo.”

Confederação Empresarial de Portugal, 2018:8

AGRADECIMENTOS

Antes de proceder à apresentação do presente estudo, quero agradecer e todos que, de alguma forma, contribuíram para a sua concretização.

Ao Professor António José Almeida, por ter sido o principal impulsionador e motivador do avanço deste trabalho, quer pela sua assídua presença durante a sua execução, quer pelas várias críticas construtivas e sugestões de melhoria. A sua orientação e apoio foram imprescindíveis para este estudo, o meu profundo agradecimento.

Às mães trabalhadoras que colaboraram neste estudo, pela sinceridade e prontidão com que partilharam as suas experiências, e por terem aceite perder um pouco do seu tempo para fazer parte deste trabalho, foi extremamente enriquecedor partilhar com estas as suas vivências.

À parte mais importante da minha vida e que tanto me motivou a prosseguir com os estudos, à minha família, ao Tiago, à minha mãe pelo exemplo que é para mim, ao meu pai, à minha irmã, aos meus avós, ao Rafa, à Nanda, à Susana e ao Miguel. Sem a vossa ajuda, não tinha sido possível.

À pessoa mais importante da minha vida, à razão de tudo, à Carolina.

À Carmen e ao Costa, pela ajuda, pela motivação e pelo exemplo.

Às minhas amigas, que me foram ouvindo sempre e que nunca me deixaram desistir, à Sofia, à Mónica, à Ângela e à Soraia.

À Joana Oliveira, por ter sido uma luz essencial na escolha deste tema.

À minha companheira de estudo e amiga, Catarina, pela companhia, pela partilha e por mais um caminho que percorremos juntas, que espero que não seja o último.

Obrigada!

RESUMO

O presente trabalho de investigação consiste num estudo de natureza exploratória cujo tema diz respeito ao regresso ao trabalho das mulheres após a Licença Parental. Foi procurado responder à questão “*Com que dificuldades é que as mulheres se deparam no regresso ao trabalho após a Licença de Maternidade?*” Esta pergunta de partida conduziu-nos ao objetivo geral de analisar as dificuldades com que as mulheres se deparam no regresso ao trabalho após a Licença Parental. Para atingir este objetivo geral definimos os seguintes objetivos específicos: identificar as principais preocupações com que as mulheres se deparam após o regresso ao trabalho; analisar as práticas organizacionais facilitadoras do processo de regresso ao trabalho; identificar os principais dilemas com que se deparam as mulheres nesse regresso; caracterizar as dificuldades sentidas pelas mães no que diz respeito à conciliação trabalho-família e analisar a forma como as mulheres que regressam ao trabalho conciliam a vida profissional com a vida familiar/pessoal.

Trata-se de um estudo de natureza qualitativa, dado que o que pretendemos é a compreensão do fenómeno social em causa, e exploratória, uma vez que estamos perante um fenómeno que só recentemente começou a ser estudado, nomeadamente em Portugal.

O método de recolha de dados foi a entrevista semiestruturada, realizada a uma amostra por conveniência, composta por oito mulheres. De forma a tratar a informação recolhida, foi utilizada a técnica de análise de conteúdo.

Como principais resultados, foram identificados os principais dilemas com que as mulheres se deparam antes e após o regresso ao trabalho, dizendo estes respeito ao momento em que deixam de trabalhar e entram em Baixa por Gravidez e à tensão sentida no momento de regressar ao trabalho, entre voltar à rotina profissional e deixar o filho(a) ao cuidado de terceiros. Após este regresso, as principais preocupações das mães centram-se no bem-estar dos filhos durante a sua ausência, ao pouco tempo que poderão ter para estes, ao medo de se sentirem “desenquadradas” no trabalho por o seu posto de trabalho ter sido reestruturado e de não serem capazes de responder a 100% às expectativas da empresa. As dificuldades na conciliação da vida profissional com a vida familiar/pessoal passam sobretudo pela sensação de falta de tempo, cansaço e constantes desencontros familiares, consequência do trabalho por turnos e a tempo inteiro, e pela ausência de práticas organizacionais facilitadoras da conciliação. Estas práticas, para as mulheres

entrevistadas, passam sobretudo pela facilidade em trocar horários e folgas e pela existência de folgas ao fim de semana. A principal atenuante destas dificuldades de conciliação passa pelo recurso ao apoio dos avós, que são o principal apoio no cuidado dos filhos. O tempo livre das mães entrevistadas é agora substituído pelo tempo dedicado aos filhos e à esfera doméstica, onde elas tendem a assumir o principal papel.

Palavras chave: Gestão de Recursos Humanos, Conciliação; Licença Parental; Regresso ao Trabalho.

ABSTRACT

The present research work consists of an exploratory study whose theme concerns the women's return to work after Parental Leave.

An attempt was made to answer the question "What difficulties do women face when returning to work after maternity leave?" This starting question led us to the general objective of analyzing the difficulties that women face in returning to work after Parental Leave. To achieve this general objective, we have defined the following specific objectives: identify the main concerns that women face after returning to work; analyze the organizational practices that facilitate the return to work process; identifying the main dilemmas faced by women on this return; characterizing the difficulties experienced by mothers with regards to work-family reconciliation and analyzing how women who return to work reconcile professional life with family / personal life.

This is a qualitative study, given that what we want is the understanding of the social phenomenon in question, and exploratory, since we are before a phenomenon that has only recently started to be studied, namely in Portugal.

The method of data collection was the semi-structured interview, conducted with a sample for convenience, composed by eight women.

In order to treat the collected information, the content analysis technique was used.

As main results, were identified the main dilemmas that women face before and after returning to work, these refer to the moment when they stop working and go on medical leave due to pregnancy and the tension felt when returning to work, between returning to the professional routine and leaving the child in the care of others. After this return, the main concerns of mothers focus on the well-being of their children during their absence, the little time they may have for them, the fear of feeling "out of place" at work because their job has been restructured and not being able to respond 100% to the company's expectations.

The difficulties in reconciling professional and family / personal life are mainly due to the feeling of lack of time, fatigue and constant family misunderstandings, the consequence of working in shifts and full time and the absence of organizational practices that facilitate reconciliation. These practices, for the women interviewed, include, above all, the ease of changing schedules and breaks and the existence of breaks at the weekend. The main mitigating factor in these conciliation difficulties is the use of support from grandparents, who are the main support in the care of children. The free time of the

interviewed mothers is now replaced by the time dedicated to the children and the domestic sphere, where they tend to assume the main role.

Keywords: Human Resource Management, Conciliation; Parental Leave; Back to work.

ÍNDICE

	Página
Introdução	1
1. Enquadramento Teórico	
1.1. Conciliação da vida profissional com a vida familiar/pessoal.....	3
1.2. Divisão do trabalho doméstico e usos do tempo.....	6
1.3. Políticas empresariais facilitadoras da conciliação da vida profissional com a vida familiar/pessoal.....	8
1.4. Regresso da mulher ao trabalho após Licença Parental.....	15
2. Objetivos do estudo e Metodologia de Investigação	
2.1. Objetivos do Estudo.....	19
2.2. Metodologia Adotada.....	19
2.3. Técnica de Recolha de Dados.....	23
2.4. Caracterização da população em análise.....	26
2.5. Técnica de Tratamento de Dados.....	26
3. Estudo Empírico	
3.1. Caracterização Sociográfica das entrevistadas.....	28
3.2. Principais preocupações das mulheres no regresso ao trabalho.....	31
3.3. Práticas organizacionais facilitadoras do processo de regresso ao trabalho...33	
3.4. Principais dilemas com que se deparam as mulheres no regresso ao trabalho.....	37
3.5. A gestão das dificuldades na conciliação da vida profissional com a vida familiar/pessoal: entre as práticas organizacionais e a partilha do trabalho doméstico....	40
3.6. Práticas de conciliação da vida profissional com a vida familiar/pessoal: como melhorar no futuro?.....	46
Conclusão	48
Bibliografia	52
Apêndice	
Apêndice I – Guião da Entrevista Semiestruturada	58
Apêndice II – Análise de Conteúdo das Entrevistas	62

ÍNDICE DE QUADROS

	Página
<u>Quadro 1</u> – Distribuição etária das Entrevistadas.....	28
<u>Quadro 2</u> – Habilitações Literárias das Entrevistadas.....	28
<u>Quadro 3</u> – Situação Conjugal das Entrevistadas.....	29
<u>Quadro 4</u> – Número de Filhos das Entrevistadas.....	29
<u>Quadro 5</u> – Carga horária das Entrevistadas.....	31
<u>Quadro 6</u> – Meses de gestação com que deixou o trabalho.....	37

Introdução

A parentalidade é, para muitos autores, uma das fases mais marcantes e transformadoras na vida dos indivíduos. Esta promove várias mudanças nas famílias e, no caso da primeira gestação, o começo de uma nova fase do ciclo vital do Ser Humano, transitando da função conjugal para a parental. Este percurso irreversível vem modificar a identidade, os papéis e as funções dos pais e de toda a família (Martins, 2013). A transição para a maternidade e todos os processos que lhe dizem respeito são fenómenos que transformam de forma profunda, principalmente, as mulheres (Millward, 2006).

Após a Licença Parental, onde as mulheres acabaram de conhecer a sua nova função de mãe, surge um novo papel, o de mãe-trabalhadora (Martins et al., 2015).

O presente estudo tem como tema o regresso ao trabalho das mulheres após a licença parental e nasce da própria vivência da autora enquanto mãe-trabalhadora, com o objetivo de analisar como é vivida a experiência de regresso ao trabalho das mulheres após a Licença Parental.

Assim sendo, traçou-se como pergunta de partida: “Com que dificuldades é que as mulheres se deparam no regresso ao trabalho após a Licença Parental?”. Esta pergunta de partida conduziu-nos ao objetivo geral de analisar as dificuldades com que as mulheres se deparam no regresso ao trabalho após a Licença Parental.

De forma a responder à pergunta de partida e ao objetivo geral anteriormente referido, foram fixados os seguintes objetivos específicos:

- Identificar as principais preocupações com que as mulheres se deparam após o regresso ao trabalho;
- Analisar as práticas organizacionais facilitadoras do processo de regresso ao trabalho;
- Identificar os principais dilemas com que se deparam as mulheres nesse regresso;
- Caracterizar as dificuldades sentidas pelas mães no que diz respeito à conciliação da vida profissional com a vida familiar/pessoal;
- Analisar a forma como as mulheres que regressam ao trabalho conciliam a vida profissional com a vida familiar/pessoal.

Para a concretização do estudo recorreremos a uma metodologia qualitativa de natureza exploratória, tendo sido realizadas a entrevistadas semidiretivas a mulheres que tendo gozado a licença parental regressaram ao trabalho após o terminus dessa licença.

O presente relatório encontra-se estruturado em três capítulos. O primeiro diz respeito ao enquadramento teórico, em que são discutidos os conceitos considerados relevantes para a problemática em questão bem como uma revisão dos principais estudos realizados sobre o tema. O segundo capítulo descreve os objetivos do estudo e as opções metodológicas, que constituem a base do desenvolvimento do presente trabalho e que orientaram o estudo empírico. Estas congregam a pergunta de partida, objetivo geral, objetivos específicos e as técnicas de recolha e análise de dados. O terceiro e último capítulo inclui a apresentação e discussão dos resultados, com base na análise de conteúdo das entrevistas realizadas e na revisão da literatura sobre o tema.

1. Enquadramento Teórico

1.1. Conciliação da vida profissional com a vida familiar/pessoal

Desde a segunda metade do século XX, onde existiram bastantes mudanças nas sociedades industrializadas, entre as quais uma maior participação da mulher na vida ativa, que o tema da conciliação da vida profissional com a vida familiar/pessoal vai criando destaque (Guerreiro, Lourenço e Pereira, 2006; Dias 2013). Também Chambel e Santos (2009) defendem que a constante mudança na estrutura familiar em paralelo com a composição demográfica da força de trabalho, tal como o aumento de mulheres a ingressar no mercado de trabalho, o maior número de progenitores solteiros a trabalhar ou o aumento do número de casais em que ambos trabalham, faz com que sejam atribuídas aos trabalhadores mais responsabilidades nos domínios trabalho-família. É a partir dos fenómenos descritos emerge um grande desafio para os trabalhadores, a saber: como gerir a conjugação do seu envolvimento na vida familiar e profissional.

Na perspetiva de Torres (2004) esta tendência de conjugação destes dois fenómenos vem romper com o modelo tradicional predominante que consistia na complementaridade dos diferentes papéis atribuídos a homens e mulheres, ou seja, aos homens competia o exercício de funções no mercado de trabalho enquanto que as mulheres se responsabilizavam pelo trabalho doméstico.

A entrada das mulheres no mercado de trabalho deriva sobretudo da necessidade de complementar o orçamento familiar até então existente e estas desempenhavam papéis de operárias, trabalhadoras do comércio, administrativas e trabalhadoras não qualificadas de baixos rendimentos. No entanto, existe também uma minoria de mulheres trabalhadoras que entram no mercado de trabalho à procura de autonomia ou por opção própria. Segundo um estudo realizado por André Michael (Torres, 2004), estas mulheres são casadas com homens com profissões liberais.

Maciel et al (2008), na sequência de um estudo realizado, chegam à conclusão de que existem três modelos de articulação trabalho/família: os tradicionais, os intermédios e os igualitários. Os tradicionais constituem uma minoria, trata-se de casais com mais de 10 anos de casamento, inseridos entre operários, profissionais técnicos e dentro de profissões mais desqualificadas do setor social. A sua vivência enquanto casal é algo problemática e a parentalidade assume uma forma mais autoritária sendo que o pai tem

um papel mais influente no que concerne à educação dos filhos enquanto a mãe se responsabiliza pela quase total realização de tarefas domésticas, assumindo ser esse o seu dever. A maioria das mulheres inseridas neste contexto pratica uma atividade remunerada que considera importante para a sua identidade e independência, no entanto existem alguns casais em que o homem exerce atividade profissional no exterior enquanto que a mulher no interior da habitação.

No modelo intermédio, no qual se inserem a maioria dos casais, estão diferentes idades e classes sociais. Estes são casais que valorizam a vida enquanto casal, as mães têm a cargo a educação das crianças e a grande maioria das tarefas domésticas tendo uma maior sobrecarga de trabalho mais elevada que os homens. Neste modelo ambos os casais trabalham sendo que a mulher poderá estar empregada a tempo parcial mas com o objetivo de ter um trabalho a tempo inteiro enquanto que o homem auxilia de forma mais ligeira nas tarefas domésticas e no cuidado dos filhos.

Por último, mais minoritários que os tradicionais encontram-se os igualitários. Constituem casais mais jovens e mais qualificados que partilham igualmente a realização das tarefas domésticas e o cuidado e educação dos filhos, no entanto a maioria tem a ajuda de uma empregada doméstica na execução de determinadas tarefas do lar. O trabalho e a carreira profissional são elementos importantes tanto para os homens como para as mulheres sendo que a mãe poderá deixar esta ascensão profissional em “espera”. As preocupações em relação ao trabalho que estes indivíduos levam para casa poderá dificultar esta conjugação da vida profissional com a vida familiar/pessoal.

A predominância das famílias em que apenas um indivíduo trabalhava dá lugar às famílias de duplo emprego, ou seja, a crescente entrada feminina no mercado de trabalho vem fazer com que aumente o número de casais em que ambos trabalham fora de casa. Este fenómeno faz com que seja cada vez mais importante para os casais arranjar formas de conciliar a vida profissional com a familiar/pessoal. No entanto, apesar do conceito de “duplo emprego”, estudos apontam para uma maior sobrecarga por parte das mulheres em relação ao acumular de tarefas domésticas, ou seja, mesmo estando empregadas as mulheres tendem a realizar mais trabalho doméstico que o cônjuge sendo estas apontadas também como as principais responsáveis pelo cuidados dos filhos abdicando e reestruturando muitas vezes a sua carreira em prol das responsabilidades familiares (Matias, Fontaine, Simão, Oliveira e Mendonça, 2010). Efetivamente, no que diz respeito a tarefas domésticas em agregados familiares de “*duplo emprego*”, Portugal e Espanha são os países europeus onde se verificam maiores diferenças entre o tempo gasto por

homens e mulheres jovens em tarefas domésticas contando com 7 horas de diferença (CITE, 2019).

Segundo Hochschild e Machung (2012, cit. In Dias, 2013), é evidente a alteração dos papéis das mulheres no que concerne à vida familiar e laboral, no entanto, nos papéis desenvolvidos pelo homem a mudança é pouco evidenciada. Também o número de mulheres empregadas tem vindo a aumentar gradualmente de ano para ano, aproximando-se dos números detidos pelos homens que se mostram constantes nestes dados presentes nas estatísticas do INE (INE, 2020). No mês de Fevereiro de 2020 verificou-se uma taxa de 58 % de mulheres empregadas enquanto que os homens detêm de uma taxa de 65%.

Segundo Teixeira e Nascimento (2011) a conciliação trabalho-família torna-se satisfatória quando existe um relacionamento construtivo entre o domínio familiar e profissional, no sentido em que as exigências consequentes destes domínios são eficazmente respondidas pelo indivíduo em simultâneo. Para Gómez (2003, cit. in Teixeira e Nascimento, 2011) o equilíbrio entre estes dois domínios só se torna possível quando são disponibilizados meios e tempo para o indivíduo tratar da sua família sem descuidar da vida profissional. Este equilíbrio vem consequentemente trazer ao indivíduo desafios no que diz respeito à necessidade de organização dos recursos pessoais que facilitem a conciliação destes dois domínios (Teixeira e Nascimento, 2011).

Em 1979 foi instituída a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) junto do Ministério do Trabalho com o grande objetivo de promover uma “(...) real igualdade de facto entre homens e mulheres no que respeita à totalidade das condições materiais que rodeiam a prestação do trabalho” (CITE, 2019, pp. 10). Para além do objetivo de promover a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no mundo laboral a CITE procura também defender a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal e proteger os indivíduos na situação de parentalidade (CITE, 2020). Um dos elementos chave para a igualdade de género e uma condição indispensável para melhorar a participação de todos os indivíduos, independente do género, para a sua realização a nível familiar e pessoal e para o seu envolvimento de forma mas equilibrada nas responsabilidades familiares é a eficaz conciliação entra a vida familiar e pessoal e o seu trabalho. A sua importância é de tal forma assente na vida dos indivíduos que foi consagrada na Constituição da República Portuguesa como sendo um direito dos trabalhadores. Segundo a CITE (2019) a forma como os homens e as mulheres utilizam o seu tempo e conciliam a sua vida privada com o trabalho depende por um lado de circunstâncias pessoais, como a própria situação familiar, profissional, da sua rede de

apoio e do seu projeto de vida mas também de fatores externos como o contexto socioeconómico, a existência ou não de infraestruturas sociais, as formas em que está organizado o trabalho ou o sistema de proteção social em vigor no país em questão.

1.2. Divisão do trabalho doméstico e usos do tempo

Nem todos os indivíduos têm possibilidade de usufruir do “tempo livre”, fenómeno essencial para manter a boa saúde e para restabelecer o equilíbrio e recuperar forças físicas e mentais. Findo o trabalho pago a maioria dos indivíduos ainda tem múltiplas tarefas pela frente, tais como as lides domésticas, cuidado e acompanhamento dos filhos. Este “esquecimento” de si mesmo poderá levar a situações crónicas de stress. No entanto, um estudo realizado por Shouten e Araújo (2012) chegou à conclusão que o termo “tempo livre” é percecionado de forma diferente por homens e mulheres, os homens têm tendência em definir o tempo na esfera doméstica e familiar como “tempo livre” ou “tempo de lazer”, enquanto que para a maioria das mulheres considera este tempo como sendo tempo de “trabalho” que carece de atenção e responsabilidade mesmo que no entanto se possa combinar com algum descanso.

No que diz respeito à distribuição de tempo livre encontramos grandes desigualdades de género, quer em termos de quantidade, quer de qualidade sendo as mulheres as mais sobrecarregadas em relação ao trabalho não pago (Perista et al, 2016). No nosso país as altas taxas de atividade feminina acontecem a tempo inteiro e são estas que mais sofrem com a falta de tempo quando este trabalho pago se junta a crianças a cargo, especialmente nos primeiros anos de vida. São as mulheres que mais se dedicam à esfera doméstica, acumulando responsabilidades profissionais e familiares o que resulta numa situação de maior cansaço e stress, passando para segundo plano o tempo que poderiam dedicar a atividades de lazer, no entanto este é um fenómeno predominante em famílias de classe social baixa com poucos recursos (Nogueira et al, 2010; Perista et al, 2016). Entre as mulheres é a atividade profissional do seu companheiro que surge como a principal atenuante para a sua insuficiente participação no trabalho doméstico uma vez que a mulher continua a desempenhar o “papel principal” no que diz respeito às tarefas da esfera doméstica enquanto que o homem é tendencialmente entendido como aquele que “ajuda” estando muito afastado de um panorama de partilha efetiva da responsabilidade e da execução das tarefas domésticas, por vezes a sua contribuição é tão

reduzida que qualquer contribuição da sua parte é encarada como valiosa (Perista et al, 2016).

Perista et al (2016) defendem, tendo em conta um estudo realizado sobre o fenómeno dos usos do tempo, que quase metade das pessoas afirma não ter tempo para realizar o que pretende, sendo que este sentimento é superior nas mulheres, existindo também, apesar de com menos expressividade, durante os fins de semana. A faixa etária dos 25 aos 44 anos é a mais atingida pela sensação de falta de tempo para fazerem o que realmente desejam. O esforço de tentar conciliar todas as tarefas pretendidas é evidenciado quando existem menores a cargo. Para os indivíduos que exercem funções de segunda a sexta-feira, o fim de semana traz consigo uma quebra de rotina que se sente nos dias úteis onde são sentidas maiores pressões de tempo. O fim de semana é assim guardado para descansar, realizar atividades de lazer ou realizar reuniões familiares. No entanto, a existência de crianças no seio familiar torna este fenómeno diferente, uma vez que o fim de semana se organiza em função dos hábitos e vontades das crianças. Em relação aos indivíduos que se encontram a trabalhar por turnos rotativos estes experimentam um grande desencontro familiar. Na sua generalidade os indivíduos que se encontram a trabalhar neste tipo de horários demonstram dificuldades em conseguir assegurar as responsabilidades familiares, os constantes e desagradáveis desencontros com a família que coabita no mesmo agregado familiar, dificuldade em encontrar certos serviços públicos disponíveis, restrições no que diz respeito ao convívio com outros familiares e amigos e cansaço em relação a este trabalho por turnos. Esta falta de tempo é sentida com maior intensidade por indivíduos com filhos e aumenta consoante o número de filhos, facto que se estende também à frequência com que as pessoas que têm atividade profissional sentem andar apressadas, quando vivem com crianças de idade inferior ou igual a 14 anos, que apesar de aumentar também nos indivíduos do sexo masculino atingem valores muito superiores no que diz respeito às mulheres nomeadamente nos primeiros anos de vida das crianças. No entanto, este espírito de “sacrifício” em abdicar dos tempos livres para cuidar dos filhos é compensado pelo reconhecimento da gratificação emocional oriunda da parentalidade. A externalização das tarefas domésticas apesar de desocupar as mulheres de algumas tarefas domésticas dando-lhes mais tempo para tarefas de cuidado, é uma prática que não está ao alcance da grande parte dos agregados familiares. No caso dos indivíduos do sexo masculino a existência desta externalização de tarefas domésticas deixa-os mais livres para outro tipo de atividades (Perista et al, 2016).

Em relação aos tempos livres, são os homens quem mais procura separar as atividades que pessoalmente lhes trazem mais gratificação, como realizar desportos em grupo, estar com os amigos, etc, do tempo que guardam para as atividades com os filhos, enquanto as mulheres têm tendência a não fazer essa separação de forma antecipada bem como tendem a ocupar o tempo que poderia ser tempo livre com atividades da esfera doméstica e familiar como ir às compras, levar os filhos à escola, etc (Shouten e Araújo, 2012). No entanto, é nas atividades mais lúdicas com as crianças como brincar ou ler, que a disparidade de género diminui, aumentando na prestação de cuidados físicos (Perista et al, 2016).

Segundo Shouten e Araújo (2012) são as mulheres quem têm mais dificuldade em “desligar-se” da vida familiar e das tarefas de cuidado dos outros. Também Perista et al (2016) defendem que são estas que, com mais frequência, enquanto estão a exercer a sua atividade profissional pensam nas tarefas domésticas que têm de realizar ainda, como fazer o jantar, dar banho aos filhos, etc.

Perista et al (2016) concluem também que indivíduos em contexto de monoparentalidade têm sentimentos inferiores de falta de tempo que os indivíduos em contexto conjugal, fenómeno que supõe ser explicado pelos dias disponíveis em que as crianças se encontram a cargo do outro progenitor. Para os autores a guarda partilhada de menores, aquando duma situação de divórcio, é por vezes uma condição necessária para certas mulheres conseguirem organizar a sua vida e conseguir ter mais tempo para si.

1.3. Políticas empresariais facilitadoras da conciliação trabalho-família

Surge assim a necessidade de as empresas repensarem sobre novas políticas empresariais que facilitem a conciliação da vida profissional com a vida familiar. As políticas relacionadas com a conciliação da vida familiar e profissional foram substancialmente desenvolvidas no início dos anos oitenta na Grã-Bretanha por iniciativa das próprias empresas de forma a auxiliar as mulheres trabalhadoras, nos desafios e dificuldades constatadas em conciliar uma atividade profissional com as responsabilidades familiares. Com o tempo as necessidades dos pais trabalhadores também foram começando a ser atendidas neste sentido, levando a uma maior diversificação destas políticas (Hamid, 2012).

Estas políticas remetem-nos para as *family friendly benefits* sugeridas por Allen (2001, cit. in Teixeira e Nascimento, 2011) que perspetivam a acomodação das necessidades familiares dos trabalhadores. Flaquer (2000, cit. in Teixeira e Nascimento, 2011, pp. 216) define estas políticas como o “(...) conjunto de medidas públicas destinadas a fornecer recursos a pessoas com responsabilidades familiares para que possam desempenhar nas melhores condições possíveis as tarefas e atividades derivadas delas, em especial a atenção para com os filhos dependentes (...) são aquelas que facilitam às pessoas com encargos familiares um melhor desempenho das suas responsabilidades e que não comportam penalização económica, social e profissional”.

Na Constituição da República Portuguesa está também consagrado, no artigo 59º, que “1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito: (...) b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar” (Diário da República, 2020).

Razavi (2007, cit. in Costa, 2011) defende que o facto de não existirem políticas ou de estas políticas não serem consideradas eficazes para as famílias é influenciador da capacidade de trabalho destes indivíduos, tornando-se fundamental para a sociedade a adoção dessas políticas. Em termos profissionais a ausência de políticas facilitadoras da conciliação poderá levar a casos de fraca produtividade e desempenho, insatisfação em relação ao trabalho e absentismo. Já ao nível pessoal poderá ter impactos a nível de ansiedade, stress físico e mental podendo mesmo chegar a casos de depressão e divórcio (Duxbury e Higgins, 1991, cit. in Costa, 2011). Também os estudos sobre este fenómeno e as suas implicações na qualidade de vida dos indivíduos têm vindo a aumentar o que reflete a importância crescente destas políticas.

A União Europeia recomenda que a avaliação dos resultados de uma empresa seja feita, por um lado, pelos seus lucros e, por outro, pela qualidade de vida dos seus trabalhadores, no trabalho e fora deste (Guerreiro, Lourenço e Pereira, 2006).

Estas práticas poderão assim atenuar o conhecido conflito trabalho-família, que surge devido ao desempenho de variados papéis por parte do individuo, nomeadamente os papéis de trabalhador, cônjuge ou pai/mãe. Estes papéis desempenhados nestas duas esferas, a da vida privada e da vida profissional, poderão tornar-se incompatíveis no sentido em que a participação numa delas dificulta o envolvimento na outra o que irá resultar no conflito trabalho-família (Hamid, 2012).

Antes de falarmos em políticas é necessário rever o que são em concreto tanto os direitos das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes como dos pais e das mães trabalhadoras, direitos esses sistematizados pela CITE (2020) numa publicação própria. No que diz respeito à primeira fase do processo associado à maternidade, este regime de proteção na parentalidade pode ser aplicado a partir do momento em que a entidade empregadora tome conhecimento, através de atestado médico, da sua situação de gravidez. Neste caso, a trabalhadora grávida, puérpera e lactante tem vários direitos, tais como: uma licença parental exclusiva paga a 100%, sendo obrigatório o gozo de seis semanas de Licença posterior ao parto, a possibilidade de gozar até 30 dias antes do nascimento, direito a uma licença em caso de gravidez de risco, dispensa do trabalho para ir a consultas pré-natais e preparação do parto, as vezes que forem necessárias, e direito de ser dispensada da prestação de trabalho com o objetivo de proteção da sua saúde e segurança continuando a receber 65% da sua remuneração.

As trabalhadoras lactantes têm direito a uma dispensa diária para amamentação que poderá ser gozada em dois períodos distintos com a duração máxima de uma hora cada e que pode ser prolongada depois do filho completar um ano de idade mediante apresentação de atestado médico. A trabalhadora grávida, puérpera e lactante tem também dispensa de realizar horas extra e de trabalhar no período noturno, entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, durante 112 dias antes e depois do parto.

No que diz respeito aos direitos dos pais e das mães trabalhadores estes têm direito a uma Licença Parental Inicial pelo nascimento do filho, de 120 dias consecutivos, pagos a 100%, de 150 dias consecutivos pagos a 80% ou de 180 dias consecutivos pagos a 83%, cujo usufruto a mãe e o pai podem partilhar, direito a uma licença parental complementar quando finda a licença parental inicial, que poderá assumir várias formas até a criança completar seis anos, tais como uma licença parental alargada por três meses em que o progenitor recebe 25% da remuneração, trabalho parcial durante 12 meses ou períodos intercalados das duas anteriores.

Usufruem também do direito a faltar ao trabalho até 30 dias por ano para assistência ao filho em caso de hospitalização, doença e acidente de filho com menos de 12 anos no caso de não ter nenhuma doença crónica, caso tenha a idade é irrelevante, recebendo 65% da remuneração nesses dias. No caso da criança ter mais de 12 anos passam para 15 os dias, aos quais poderá faltar para assistência familiar. Direito a faltar quatro horas, uma vez por trimestre para se deslocarem ao estabelecimento de ensino do filho, direito a uma licença para assistência à criança depois de ter esgotado a licença

parental complementar, até ao limite de dois anos. Direito a trabalhar em regime de teletrabalho com filho com idade até três anos quando este regime for compatível com a atividade desempenhada e a entidade empregadora tenha meios para a realização do teletrabalho, direito a formação para a reinserção profissional, direito a dispensa de prestação de trabalho suplementar até o filho fazer 12 anos, direito à proteção no despedimento e na não renovação de contrato, tal como acontece com as mulheres grávidas, puérperas e lactantes, do trabalhador durante o gozo da licença parental e, por fim, estes pais trabalhadores têm também direito a suspender a sua licença parental complementar, de assistência a filho por doença do trabalhador.

No caso de pais com filhos com deficiência ou doença crónica a cargo, para além de todos estes direitos acresce o direito de licença para assistência ao filho por um período de seis meses que poderá ser alargado até quatro anos, recebendo 65% da sua remuneração, direito a uma redução de cinco horas do período semanal de trabalho até o filho fazer um ano e direito a trabalhar em regime de tempo parcial e com horário flexível independentemente da idade sem poder ser penalizado em matéria de avaliação e progressão na carreira.

Vários autores (Guerreiro, Lourenço e Pereira, 2006; Hamid, 2012) defendem que existe uma forte correlação entre os bons resultados das empresas e as boas práticas que estas utilizam em termos de gestão das pessoas. Estas boas práticas que se resumem numa cultura baseada na confiança, abertura, responsabilização e cooperação, que valorizam a conciliação da vida familiar com a vida profissional, estão fortemente correlacionadas com a performance dos seus trabalhadores e o sucesso da organização. As empresas, se forem capazes de aplicar práticas positivas, como o respeito pelos seus colaboradores, irão causar um impacto positivo e uma melhoria na satisfação e no bem-estar dos seus trabalhadores o que os irá influenciar a optar também por comportamentos positivos em relação ao trabalho e à organização (Martins, 2018). Também Sivatte et al. (2013, cit. in Martins, 2018) defendem a ideia de que os recursos financeiros aplicados na implementação das práticas adotadas pelas empresas em termos de conciliação devem ser justificados pelo aumento da produtividade dos seus empregados, devendo assim adequar-se às práticas implementadas às necessidades dos seus trabalhadores.

Vários estudos realizados nesta área (cf. Silva, 2015) sugerem que estes dois domínios, familiar e profissional, se podem suportar mutuamente e levar a resultados positivos, especialmente se um dos domínios for capaz de fornecer recursos que possam ser utilizados para atender às exigências do outro.

Até à década de 60, o conceito de responsabilidade social das empresas cingia-se mais à ótica dos lucros empresariais e da construção de uma imagem positiva da empresa aos olhos da sociedade em geral, mas a partir da década de 70, a Responsabilidade Social das Empresas, começa a estender-se também à parte interna da organização, ou seja, à sua parte humana (Hamid, 2012). Segundo o Livro Verde da Comissão Europeia (Comissão das Comunidades Europeias, 2001), que promove um quadro europeu para a responsabilidade social das empresas, um dos pontos desta na vertente da Gestão de Recursos Humanos é “(...) promover um melhor equilíbrio entre vida profissional, familiar e tempos livres”, enfatizando, assim, a necessidade da adoção de práticas de Gestão de Recursos Humanos nesta área.

Azevedo et al. (2014) defendem a ideia de que é fundamental sensibilizar as empresas e os trabalhadores para a harmonia responsável do trabalho com a família uma vez que ter um trabalhador “*sem tempo*” e preocupado com os seus filhos é ter um trabalhador que se mostra pouco produtivo para a empresa e apesar de estar fisicamente presente se encontra emocionalmente ausente. Estes autores afirmam que é essencial que os trabalhadores sintam que as práticas existentes nas empresas são orientadas para os aspetos positivos de constituir família e que estas procuram fomentar um clima de maior segurança a nível social e económico que possibilite a opção de ter filhos e que não prejudique quem opte por constituir família.

Medidas como a flexibilização tanto do tempo como das formas de trabalho, as licenças, os incentivos aos pais para uma maior participação na vida dos filhos, etc., podem ser formas de contribuir para um menor absentismo e para uma maior valorização da imagem das organizações bem como para o aumento da satisfação dos trabalhadores (Martins, 2018). De facto, apesar da existência de medidas facilitadoras da conciliação ao nível da legislação laboral, estas não se mostram suficientes para atender aos problemas de equilíbrio destas duas esferas, o que coloca esta responsabilidade, de gerir eficazmente a conciliação da vida profissional e privada, a cargo das empresas (Hamid, 2012).

Estas medidas vão influenciar o comprometimento organizacional dos trabalhadores com a organização e tem sido associado a resultados bastante importantes como o seu desempenho, o turnover, o absentismo e a pontualidade. A definição de comprometimento organizacional poderá traduzir-se, segundo Meyer e Allen (1991, cit. in Hamid, 2012) num laço psicológico que caracteriza a ligação dos indivíduos à organização, mas a definição mais abordada de é a dada por Porter et al (1974, cit. in Hamid, 2012:38) que defende que o comprometimento organizacional está ligado por três

vértices: “(...) uma crença profunda nos valores, normas e objetivos da organização; uma vontade de investir um esforço considerável em favor da organização; e ainda o desejo e a vontade de se manter membro da organização”. Neste sentido, trabalhadores que tenham um comprometimento afetivo positivo em relação à organização sentem-se mais motivados e empenhados em contribuir para o seu sucesso, desempenhando melhor o seu trabalho, sendo mais produtivos e não querendo abandonar a organização.

Também o papel do supervisor, sendo muitas vezes a “ponte” entre a empresa e o trabalhador, assume grande relevância para a promoção do comprometimento. Resultados de um estudo realizado por Allen (2001, cit. in Silva, 2015) demonstraram que o efeito que o apoio dos supervisores tem no conflito destas duas esferas é totalmente transmitido para as percepções em relação ao nível de apoio que sentem que os trabalhadores sentem por parte da empresa, ou seja, as chefias são as principais pessoas a quem o trabalhador tem de justificar as suas faltas e os resultados do seu trabalho e, por isso, são um fator crucial na implementação e uso destas medidas de conciliação. É nestes que recai a responsabilidade de entender e lidar diretamente e de forma regular com as necessidades que o trabalhador tem. Servindo estes de “ponte” entre a empresa e os trabalhadores, são as suas atitudes e comportamentos em relação aos trabalhadores que irão moldar os sentimentos e percepções que os trabalhadores têm em relação à organização, ou seja, se esta tem em conta as suas necessidades dentro e fora do local de trabalho (Silva, 2012).

São vários os autores que sintetizam medidas que poderão ser utilizadas pelas empresas de forma a facilitar a conciliação da vida familiar com a vida profissional. Dulk et al (1999) com o seu estudo sobre as organizações “Amigas da Família” citam três categorias fundamentais de medidas de apoio à conciliação entre trabalho e família:

- Modelos de trabalho flexíveis, ou seja, possibilidade de trabalho a tempo parcial e teletrabalho, horários flexíveis e banco de horas, de forma a que os trabalhadores sejam capazes de gerir o seu tempo de trabalho e as necessidades familiares;
- Licenças que iram permitir aos trabalhadores cuidarem dos filhos menores;
- Serviços de Guarda, como creche e infantário, serviços de guarda após o horário escolar, ocupações de férias, ajuda financeira e cheques-serviço que permitem que outra pessoa tome conta da criança enquanto os pais se encontrem a trabalhar.

Gornick e Meyers (2003, cit. in Costa, 2011) referem também três tipos de práticas de conciliação: as ausências ou faltas justificadas quando for necessário cuidar dos filhos menores, sem perda de remuneração, uma maior adequação dos horários de trabalho que promovam uma maior assistência aos filhos, sem prejudicar o desenvolvimento da

carreira dos pais, e o apoio no acesso a creches e infantários, pré escolas e escolas a tempo inteiro por parte das empresas.

Guerreiro et al. (2006) destacam cinco tipos práticas promotoras desta conciliação, incluindo nestas o papel do pai no cuidado das crianças:

- Criação de serviços de acolhimento de crianças, de forma a deixar os pais trabalhadores tranquilos, enquanto exercem o seu trabalho, ao deixarem os seus filhos em locais seguros durante este período e fisicamente próximos do trabalho ou mesmo através da organização de atividades pontuais como é o caso de atividades de ocupação nas férias, programas pós-escola, serviços de transporte, atividades desportivas, festas e outras atividades que têm como objetivo atenuar dificuldades sentidas pelos pais com filhos a cargo;

- Criação de serviços de prestação de cuidados a idosos, que englobam não só serviços especializados de prestação de cuidados aos mais velhos, mas também a oportunidade dos trabalhadores usufruírem de regimes de trabalho adaptados à prestação de cuidados aos familiares idosos;

- Licenças para pais e mães trabalhadores, ou seja, licenças que permitam o apoio à família para além das já existentes na lei ou que as consigam melhorar;

- Incentivo à maior participação do pai na vida familiar, através de uma cultura organizacional que reconheça a importância deste papel na socialização da criança e que garanta que este mantenha o seu trabalho não sendo prejudicado ao nível de promoção de carreira e prémios;

- Flexibilização da organização do trabalho, procurando adaptar as formas de trabalho às necessidades dos trabalhadores, através da redução efetiva das horas de trabalho permitindo um equilíbrio entre as duas esferas, ajustamento e flexibilização das horas de trabalho, instituição de um banco de horas, compactação das horas de trabalho semanal de forma a aumentar o número de dias livres e possibilidade de realizar teletrabalho.

A flexibilização dos horários de trabalho é uma prática defendida por vários autores. Chambel e Santos (2009) defendem que esta prática permite facilitar a vida familiar do trabalhador uma vez que lhe dá a oportunidade de ter um maior controlo em relação ao seu tempo, gerindo as exigências destas duas esferas da sua vida.

Guerreiro et al. (2006, cit. in Costa, 2011) apontam também para outra medida que diz respeito à adoção de seguros de saúde que devem abranger não só os trabalhadores

da empresa, mas também os seus ascendentes e descendentes, garantindo-lhes uma melhor qualidade de vida.

1.4. Regresso da mulher ao trabalho após Licença Parental

A participação feminina no mercado de trabalho tem vindo a aumentar de ano para ano mas é inevitável que este seja interrompido durante a Licença Parental. Esta Licença trata-se de um direito consignado aos pais e corresponde ao período de dispensa do trabalho na sequência do nascimento ou adoção de uma criança (Guerreiro, 2019). Esta Licença foi introduzida na Europa nos anos 30 com o objetivo de prolongar o período de proteção no trabalho de forma a permitir que os pais cuidem do recém-nascido após o seu nascimento (Pronzato, 2007). É assim essencial para que exista uma adaptação ao novo membro da família e para que os pais tenham total disponibilidade para cuidar do seu bebé. Esta é uma Licença prevista na Lei nº 7/2009 (Diário da República Eletrónico, 2009) e que sofreu uma alteração com a publicação da Lei nº 90/2019 (Diário da República Eletrónico, 2019). Esta deixou de ser denominada de Licença de Maternidade e Paternidade e passou a designar-se Licença Parental, com o objetivo de, por um lado, igualar os benefícios tanto na duração da ausência do trabalho quanto no tratamento entre homens e mulheres e, por outro lado, adaptar-se ao facto de que para além das responsabilidades que são partilhadas por mães e pais existem também famílias monoparentais ou compostas por duas pessoas do mesmo sexo.

Pronzato (2007) defende que o impacto que este afastamento poderá ter no emprego materno é ambíguo uma vez que, por um lado, permite que a mulher fique em casa a cuidar da criança e que retorne ao seu anterior local de trabalho mas, por outro lado, pode afastar as mulheres do mercado de trabalho por grandes períodos de tempo o que poderá ter implicações negativas a nível da sua futura empregabilidade, carreira e salário.

Os estudos dividem-se em relação aos efeitos da Licença Parental no emprego após o parto das mulheres. Ruhm (1998, cit. in Pronzato, 2007), ao comparar taxas de emprego e salários entre mulheres e homens em diferentes países europeus, mostra como a existência da Licença Parental está associada a um aumento do emprego feminino e a uma redução dos seus salários relativos. Já Waldfogel et al. (1999, cit. in Pronzato, 2007) defendem o efeito positivo da licença na manutenção do emprego das mulheres.

Um estudo de Thompson, Lyness, Francesco e Judiesch (1999) sugere que o facto de a mulher ter emprego garantido após o parto tem uma significativa relação com os planos das mulheres grávidas sobre o momento de saída do trabalho na gravidez e o retorno ao trabalho após o parto. Assim, constatam que, ao sentirem um maior compromisso para com a organização e ao verem este emprego garantido, as mulheres acabam por trabalhar até mais tarde na gravidez e regressar da Licença Parental mais cedo. Também sugerem que a capacidade de resposta às necessidades de não trabalho dos empregados pode facilitar a retenção de trabalhadores qualificados que tem impacto direto nos resultados organizacionais. Este estudo mostra também que as mulheres grávidas que percecionam ter menos consequências negativas na sua carreira o facto de usufruírem da baixa de gravidez planeiam trabalhar até mais tarde do que as mulheres que percecionam consequências negativas, relacionando este fenómeno com o facto de, por um lado se sentirem mais confortáveis no seu ambiente de trabalho e, por outro, de responderem à pressão e às expectativas organizacionais.

É certo que a gravidez, o parto e a transição para a maternidade são experiências que transformam profundamente as mulheres. Num estudo de Houston e Marks (2003, cit. in Millward, 2006) uma quantidade substancial de mulheres que não voltaram ao trabalho como pretendido, experienciaram dificuldades emocionais com a perspectiva de deixar os seus filhos. Este período poderá ser tão transformador para a mulher que ao reconsiderar os seus planos de vida, o trabalho não apresente tanta importância como antes ou sinta uma extrema confusão sobre se o facto de regressar ao trabalho fará desta uma “má mãe”.

Quando a Licença Parental termina e enquanto muitas mães estão ainda a explorar as suas novas funções, se estão a adaptar à parentalidade e a dar continuidade ao seu papel de esposa, surge um novo papel, o de mãe-trabalhadora. O regresso ao trabalho é para algumas mulheres a primeira experiência de separação do seu filho, o que poderá provocar nesta mãe, além do sentimento de culpa, uma sensação de perda e preocupação com o bem-estar da criança. No entanto, quando as mães conseguem, apesar de estarem a trabalhar, manter-se próximas do seu filho, possibilitando a amamentação, usufruindo de uma flexibilidade e redução do horário laboral os sentimentos relacionados com a culpa e a frustração mostram-se menores (Martins et al., 2015).

O estudo de Millward (2006) sobre o regresso ao trabalho concluiu que todas as mulheres entrevistadas, que trabalhavam durante a gravidez, sentiam que se estavam a tornar invisíveis para a organização como funcionárias valiosas sendo que algumas eram

excluídas dos planos de futuro para a organização. Já no regresso ao trabalho a sua principal preocupação era voltar a restabelecer-se como trabalhadoras comprometidas com a organização, com a mesma produtividade do período anterior à gravidez, querendo ser vistas como tendo um novo estatuto de “mães” com novas necessidades, desejando que esse novo estatuto fosse respeitado e apreciado. As mulheres que sentiam que as suas novas necessidades eram ignoradas ou não reconhecidas por outras pessoas, pareciam lidar com isso intitulado-se como “mães que trabalham”, em vez de verdadeiras funcionárias reconciliadas e valorizadas com responsabilidades maternas abertamente apreciadas. Assim, sentimentos de desilusão durante os esforços de reintegração em novos termos psicológicos levaram a alguma retirada do investimento organizacional por parte de algumas novas mães.

Lopes e Ferreira (2004) no seu estudo sobre as repercussões das licenças por maternidade e por paternidade no local de trabalho constataram dois grandes tipos de preocupações relativamente ao regresso ao trabalho: as relacionadas com o próprio emprego e as relacionadas com o bem-estar da criança. Em relação ao local de trabalho apontam a preocupação em termos de readaptação ao trabalho, o receio de terem perdido a prática e de que na sua ausência se tenham adotado novos procedimentos e novas formas de organização do trabalho, obrigando as mães a um processo de atualização, e, por fim, o medo de mudança de posto de trabalho aquando do regresso, ou por ter sido ocupado por outra pessoa, ou por reorganização do serviço. No fundo, estas mães trabalhadoras receiam que a empresa considere os seus serviços como desnecessários e que tenham preferência pela pessoa que a substituiu. Por outro lado, as mães mostram também receios em relação ao bem-estar do seu filho, seja este relacionado com o tempo disponível para estar com a criança após o trabalho ou por questões relacionadas com a solução encontrada para a guarda da criança enquanto a mãe exerce a sua atividade profissional.

A estes aspetos Cruz e Graça (2005) acrescentam também questões como a partilha de tarefas domésticas, exigências profissionais e até mesmo sociais. Estas autoras concluíram no seu estudo que, em Portugal, o problema da maternidade é visto como algo que somente diz respeito às próprias mães e famílias tendo constatado que as mães se sentem sozinhas na resolução do problema dos cuidados substitutos do bebé enquanto estão a trabalhar, usando os meios de que dispõem para o solucionar da forma que seja menos dolorosa.

No estudo anteriormente citado de Lopes e Ferreira (2004), foi concluído que a maioria das mães percecionam um ambiente de trabalho normal ou bom quando

regressam da licença paternal, não encontrando alterações de comportamento ou postura, quer de chefias ou colegas. São referidas sensações de alívio pela retoma da atividade profissional destas mães e algumas trabalhadoras sentiram que as relações sociais e de trabalho melhoraram de forma qualitativa depois da maternidade. No entanto, apesar da maioria dos casos ser positivo, há referências a formas de hostilidade, manifestas ou latentes, nos casos das mães trabalhadoras desencadeadas pela substituição da trabalhadora enquanto estava de Licença, pela tentativa de apropriação do posto de trabalho, e de mal-estar das chefias em relação ao gozo da Licença.

2. Objetivos do Estudo e Metodologia de Investigação

2.1. Objetivos do Estudo

A pergunta de partida faz parte da primeira fase da Investigação Social, a rutura, ou seja, o afastamento por parte do investigador dos pressupostos do senso comum. A pergunta de partida procurar saber qual o fio condutor do trabalho de investigação e deverá ser clara, exequível e pertinente (Quivy & Campenhoudt, 2005).

Sendo assim, este estudo tem como pergunta de partida a seguinte: “Com que dificuldades é que as mulheres se deparam no regresso ao trabalho após a Licença Parental?”.

De forma a dar resposta a esta pergunta foi delimitado o objetivo geral que corresponde à análise das dificuldades com que as mulheres se deparam no regresso ao trabalho após a Licença Parental.

Consequentemente, e de forma a cumprir o objetivo geral, foram definidos objetivos específicos que nos permitem delimitar o estudo em questão:

- Identificar as principais preocupações com que as mulheres se deparam após o regresso ao trabalho;
- Analisar as práticas organizacionais facilitadoras do processo de regresso ao trabalho;
- Identificar os principais dilemas com que se deparam as mulheres nesse regresso;
- Caracterizar as dificuldades sentidas pelas mães no que diz respeito à conciliação da vida profissional com a vida familiar/pessoal;
- Analisar a forma como as mulheres que regressam ao trabalho conciliam a vida profissional com a vida familiar;

2.2. Metodologia Adotada

A Investigação Social está intrinsecamente ligada ao Ser Humano, no duplo sentido, uma vez que este, usando as suas capacidades, procura investigar o mundo que o rodeia e ao longo do tempo, tem vindo a criar e desenvolver formas cada vez mais inovadoras

de conhecer e interpretar a realidade em que ele próprio se insere, estando assim este profundamente envolvido com o seu objeto de estudo.

A Investigação Social assenta num processo bastante complexo uma vez que o seu objeto de estudo, a realidade social, detém um elevado grau de complexidade. Neste sentido, a realidade social é entendida como todos os fenómenos ligados ao Homem e às suas inúmeras interações com outros homens e instituições sociais (Gil, 2008).

Goldman (1952, cit. in Gonçalves, 2004) afirma que nas ciências sociais, o investigador e o meio que este observa têm uma recíproca envolvência e influência, o que fará com que o investigador seja moldado ao nível das suas estruturas mentais e cognitivas, em função do social. Assim, ao lidar com fatos sociais o investigador está constantemente a ser influenciado pelas suas preferências, valores e crenças, sendo pouco provável que este trate do seu objeto de estudo com plena neutralidade uma vez que este acaba por fazer parte do fenómeno que se encontra a investigar.

Na investigação em Ciências Sociais aprendemos a “(...) compreender melhor os significados de um acontecimento ou de uma conduta, a fazer um ponto de situação, a captar com maior perspicácia as lógicas de funcionamento de uma organização, a refletir acertadamente sobre as implicações de uma decisão política, ou ainda a compreender com mais nitidez como determinadas pessoas apreendem um problema e a tornar visíveis alguns dos fundamentos das suas representações” (Quivy & Campenhoudt, 2005:19).

De forma a realizar uma Investigação Social que resulte na obtenção de um conhecimento científico, a investigação deve reger-se por uma série de etapas com três grandes grupos. Em primeiro lugar a rutura, ou seja, o afastamento por parte do investigador dos pressupostos do senso comum. Esta primeira fase separa-se em três etapas, em primeiro lugar a pergunta de partida, procurar saber qual o fio condutor do seu trabalho. Esta pergunta de partida deverá ser clara, exequível e pertinente. A segunda etapa trata-se da exploração que poderá ser realizada através de leitura ou entrevistas exploratórias, ajudando-se mutuamente a constituir a problemática de investigação, uma vez que as leituras irão fazer um enquadramento para as entrevistas exploratórias e estas irão servir para revelar certos pontos do fenómeno em estudo em que o investigador de forma independente não teria pensado e desta forma completar as pistas de trabalho indicadas pelas leituras (Quivy & Campenhoudt, 2005). A terceira e última etapa desta fase denomina-se de problemática, ou seja, a orientação teórica da investigação em relação ao objeto de estudo. Estas três etapas da fase de rutura interagem entre si espelhando-se sempre umas nas outras, seguindo, segundo Quivy & Campenhoudt

(2005), um processo em espiral. No entanto, esta etapa é também a primeira etapa da segunda fase, denominada de construção, ou seja, a construção de um sistema de conceitos organizado que consiga explicar o que o investigador pensa estar na base do fenómeno em estudo. A segunda fase trata-se da construção do modelo de análise, este é formado por conceitos e hipóteses que rigorosamente interligados formam um quadro de análise lógico. A última fase trata-se da verificação, ou seja, uma proposição só é formalizada em estatuto científico se por verificada pelos factos. Desta fase fazem parte as últimas três etapas, a observação, a análise das informações e por último as conclusões. Na quinta etapa de todo este processo, a observação, é necessário que o investigador defina de acordo com o seu estudo, o que observar (hipóteses), em quem (amostra e campo de análise) e como (instrumentos de observação e recolha de dados). Na próxima etapa, a análise das informações, o investigador trabalha a informação que obteve na etapa anterior de forma a poder comparar os seus resultados com os previstos a partir das hipóteses formuladas posteriormente. A última etapa deste processo é a conclusão, esta deve conter, segundo Quivy & Campenhoudt (2005:243), “(...) uma retrospectiva das grandes linhas do procedimento que foi seguido; depois, uma apresentação pormenorizada dos contributos para o conhecimento originados pelo trabalho e, finalmente, considerações de ordem prática”.

Na quinta etapa do processo, a observação, o investigador poderá enveredar pelo método que lhe for mais proveitoso, de forma a observar o fenómeno em estudo e as suas variáveis. Este poderá optar pelo método quantitativo que aponta para a medição de variáveis e para a análise de resultados numéricos possíveis de serem generalizados a outros contextos (Fortin, 2009). Este método defende que a existência de uma coisa implica que esta possa ser medida, ou seja, as características do Ser Humano, quer sejam sociais, psicológicas ou sociológicas poderão ser passíveis de medir independentemente do contexto e situação em que estes se encontram, o que nos remete para o paradigma positivista no qual assenta a investigação quantitativa (Fortin, 2009).

Este método tem como objetivo o estabelecimento de factos, evidenciar relações entre certas variáveis através do teste de hipóteses, antever resultados de causa-efeito ou analisar teorias, generalizando assim os resultados a populações alvo através dos resultados obtidos através de amostras representativas desta mesma população (Fortin, 2009). Para isso recorre a amostras representativas da população, em que por intermédio de questionários, realizará questões rápidas e objetivas e onde se evita a interação do

entrevistador com o entrevistado. A análise dos dados nesta fase é meramente estatística e numérica e os resultados apenas irão comprovar as hipóteses.

O método qualitativo, método utilizado neste estudo, por sua vez, trata-se de um método indutivo onde o principal objetivo é a interpretação com base na descrição e compreensão das mais variadas realidades, contextos, vida quotidiana e perspectivas humanas (Terence e Filho, 2006). Neste caso o objetivo será compreender quais as dificuldades sentidas pelas mulheres aquando do regresso ao trabalho após a Licença Parental.

Tal como o método quantitativo, também o método qualitativo assenta num paradigma, sendo este o paradigma naturalista. Este remete-nos para uma visão holística em relação ao estudo do ser humano, ou seja, existem diversas realidades e cada uma delas é baseada nas perceções dos indivíduos, sendo assim influenciadas pelos diferentes contextos históricos e culturais (Fortin, 2009).

Neste sentido, a amostra é reduzida e o pesquisador interage com o entrevistado interpretando todo o contexto que o rodeia. Na maioria dos casos, o objeto de estudo é algo longo, envolvente e que demora o seu tempo a ser percebido pelo investigador, o que é totalmente aceitável quando nos referimos a qualquer tema da realidade social ou do Ser Humano.

Para Stake (2011) o método qualitativo é interpretativo, situacional e humanístico e os investigadores nesta área, de formas diferentes, procuram interpretar o Ser Humano, que consideram único, o seu contexto, as suas reações, usando-o assim como instrumento.

Segundo Jean-Pierre Deslauriers (1997, cit. in Guerra, 2010:11), o conceito de método qualitativo diz respeito às técnicas interpretativas que têm como finalidade “(...) descrever, descodificar, traduzir certos fenómenos sociais que se produzem mais ou menos naturalmente. Estas técnicas dão mais atenção ao significado destes fenómenos do que à sua frequência”. Assim, ao contrário dos métodos quantitativos que procuram a quantidade, o foco do método qualitativo é a qualidade, ou a natureza do objeto.

Os críticos das pesquisas qualitativas apontam alguns pontos fracos que se baseiam no tempo que esta demora a contribuir positivamente para a ciência, defendendo também que estas contribuições poderão ser tendenciosas, uma vez que o investigador poderá não ser neutro ou poderá estar a ser influenciado pelo meio (Stake, 2011).

Para a concretização do nosso estudo adotamos a abordagem qualitativa dado que o que pretendemos é a compreensão do fenómeno social em causa e não a extrapolação dos resultados para o universo das mulheres que regressam ao trabalho após a gravidez.

Trata-se igualmente de um estudo exploratório dado estarmos perante um fenómeno que só recentemente começou a merecer o interesse por parte da comunidade científica havendo, por isso, poucos estudos sobre o tema, nomeadamente em Portugal.

2.3. Técnica de Recolha de Dados

Quando recorremos a estudos de natureza qualitativa, uma das técnicas de recolha de dados privilegiada é a entrevista. Contudo, podemos ter três tipos de entrevista (Ghiglione e Matalon, 1993): não diretiva ou livre, semi-diretiva ou semiestruturada e diretiva ou estruturada. Tendo em conta os diferentes tipos de entrevista e o domínio da informação pelo investigador a investigação poderá ser de: controlo, verificação, aprofundamento ou exploração.

A entrevista não diretiva ou livre, é o menos estruturadas possível, ou mesmo não estruturada, e o seu principal objetivo é obter uma visão global da problemática ou identificar alguns pontos na personalidade do indivíduo entrevistado. Este tipo de entrevista é mais comum nos estudos exploratórios, onde os temas abordados ainda não são totalmente dominados pelo investigador (Gil, 2008). Neste contexto, é introduzido pelo entrevistador um tema ao qual o indivíduo relata a sua perceção, interpretação ou experiência em relação à problemática em questão. Assim, a sua finalidade é procurar perceber o “(...) contexto, as necessidades, motivações, exigências, as soluções encontradas por e., ou seja, o universo que é percebido pelo indivíduo como apresentando soluções para o problema, o nível a que este universo é percebido (...)” pelo entrevistado, concedendo-lhe grande liberdade para se expressar sobre o tema (Ghiglione e Matalon, 1993:87). Assim, este é um tipo de entrevista utilizado quando o objetivo da investigação é de exploração, quando o tema não é completamente controlado pelo investigador, ou de aprofundamento, quando este não tem informação completa sobre um determinado tema (Ghiglione e Matalon, 1993).

Na entrevista semiestruturada está presente um esquema de entrevista com vários temas que são abordados por uma ordem livre. Neste caso, o entrevistado apesar de falar livremente sobre o tema em questão, se este não abordar um dos temas transcritos no guião do investigador este poderá questioná-lo.

Ghiglione e Matalon (1993) referem que, no que diz respeito ao domínio dos conhecimentos, este tipo de entrevista é utilizado a “meio caminho” entre o domínio total

do conhecimento e a situação em que se tem algum conhecimento. Assim, a entrevista semiestruturada tem como principal objetivo aprofundar ou verificar a evolução de um tema sobre o qual já se tem alguns conhecimentos.

Este será o tipo de entrevista utilizada no projeto de investigação, uma vez que o objetivo será aprofundar a questão do regresso ao trabalho das mulheres que regressam da Licença de Maternidade partindo não só do conhecimento decorrente da pesquisa bibliográfica, mas também da experiência pessoal da investigadora em virtude de ter passado recentemente pela mesma situação. Neste sentido foi desenvolvido um guião de entrevista (Apêndice I), com o objetivo de aprofundar o tema em questão.

Por último, a entrevista diretiva ou estruturada, é desenvolvida através de questões abertas, com uma ordem específica e que não varia em função dos diferentes entrevistados, procurando respostas concisas. Uma vez que possibilita o tratamento na forma quantitativa dos dados, a entrevista estruturada é, segundo Gil (2008:113), o método mais facilitador para o “(...) desenvolvimento de levantamentos sociais”. Neste tipo de entrevista é necessário que o entrevistador defina eficazmente o esquema da entrevista, de forma a que a sua ordem seja a melhor para abordar a problemática em questão, tendo em conta que nesta fase o entrevistador já domina com clareza os temas sendo assim, uma utilização de verificação ou controlo. Gil (2008) identifica vantagens e desvantagens deste tipo de entrevista, apontando como vantagens a possibilidade de pouca preparação por parte dos entrevistadores, o que se traduzirá em custos mínimos, a sua rapidez de execução, e a possibilidade de analisar estatisticamente os dados. Por outro lado, aponta que o fato de não permitir analisar profundamente as temáticas é uma desvantagem das entrevistas estruturadas.

Poderemos, assim, afirmar que a entrevista poderá ser mais ou menos diretiva, ou estruturada, consoante o objeto da pesquisa e o nível de conhecimento que o investigador tem sobre a problemática em estudo.

A constante utilização da entrevista no processo de pesquisa social tem por base uma série de vantagens. Este método permite que o investigador obtenha informação sobre os mais variados aspetos da realidade social, conseguindo obter e aprofundar dados sobre o comportamento humano, dados estes que são passíveis de classificação e quantificação. A entrevista, uma vez que se trata de uma interação social, não exige que a pessoa entrevistada saiba ler e escrever, o que possibilita uma maior abrangência de indivíduos bem como possibilita a interpretação e captação da sua linguagem corporal (Gil, 2008).

No que diz respeito às limitações, Gil (2008) afirma que estas são: a possível falta de motivação do entrevistado, a não compreensão das questões por parte deste, o fornecimento de respostas falsas, a influência que poderá existir pelo aspeto pessoal do investigador sobre o individuo entrevistado, bem como as suas opiniões acerca das respostas deste. No entanto, este autor defende que a flexibilidade da entrevista poderá colmatar as limitações anteriormente citadas.

Em todo o processo da entrevista existem aspetos onde deveremos ter especial atenção. Esses aspetos dizem respeito (Gil, 2008): à preparação do guião da entrevista, ao contato inicial, à formulação das perguntas, ao registo da entrevista e da sua conclusão.

Na preparação do guião da entrevista, no caso das entrevistas estruturadas, o investigador deverá ter em atenção que as perguntas deverão ser redigidas de forma clara para que sejam perceptíveis. Também as questões tidas como “mais sensíveis” deverão ser abordadas de forma a que o entrevistado responda sem se sentir intimidado. Globalmente, o guião deverá ser concretizado em função dos objetivos decorrentes da problemática em estudo (Guerra, 2010).

Em relação ao contacto inicial, é fundamental ter em atenção as características sociais e pessoais do entrevistado para que seja possível previamente de forma a que este se sinta bem recebido, uma vez que a primeira impressão pode influenciar a entrevista. Numa fase inicial, procuramos motivar e ganhar a confiança do entrevistado, para isto poderemos começar por explicar a finalidade da entrevista, a importância da sua colaboração e referir o carácter confidencial da entrevista, se for o caso, de forma a criar um bom ambiente (Mesquita, 2012).

Na condução da entrevista, ao nível da formulação das perguntas, existem algumas regras que o investigador deverá ter em atenção. As perguntas que poderão causar algum constrangimento, ou até recusa em responder, não deverão ser feitas em primeiro lugar uma vez que poderão causar no entrevistado um certo distanciamento em relação ao entrevistado, criando uma espécie de barreira inicial. As questões não deverão deixar implícitas as respostas e estas só deverão ser feitas diretamente quando o entrevistado se sentir preparado para tal. Nesta fase é importante que o investigador se mantenha discreto mas não desinteressado, de forma a que o centro da entrevista seja o entrevistado ao mesmo tempo que deverá conseguir interpretar respostas, silêncio ou desinteresse. O entrevistador deve adequar a linguagem ao entrevistado, ser criativo e perspicaz no sentido de reformular questões, se achar que é necessária uma resposta mais precisa, detetar contradições ou colocar questões de verificação (Mesquita, 2012).

Para que seja possível abordar questões mais sensíveis, é importante que o entrevistador mantenha uma postura simpática e compreensiva, uma vez que estas poderão influenciar a que o entrevistado se sinta mais confortado na abordagem de temas que lhe são mais delicados (Gil, 2008).

A conclusão da entrevista deverá ser realizada deixando “a porta aberta” para novos encontros e agradecendo ao entrevistado a sua colaboração, tratando-o de forma respeitosa, uma vez que na maioria dos casos este fornece informações sem adquirir nada em troca.

No que diz respeito ao registo dos dados este poderá ser feito através de anotações ou do uso de um gravador. O uso do gravador, apesar de ser o método mais eficaz de preservar o conteúdo da entrevista, necessita de consentimento por parte do entrevistado que poderá também ficar intimidado com o fato de estar a ser gravado. Ao nível das anotações é necessário ter em conta que é importante deixar o entrevistado responder na totalidade à pergunta uma vez que, mesmo tendo dado autorização para realizar anotações, este poderá sentir que não lhe estamos a prestar a devida atenção (Mesquita, 2012).

2.4. Caracterização da população em análise

O presente estudo desenvolve-se em volta das dificuldades que enfrentam as mulheres trabalhadoras que passaram recentemente por períodos de regresso ao trabalho depois de terem usufruído da Licença Parental. Para isso, recorreremos a uma amostra por conveniência, constituída por oito entrevistadas que recentemente experimentaram este regresso. Foi tentado assegurar alguma diversidade no que toca à idade e à posição hierárquica na organização, bem como à idade das crianças, de forma a garantir uma melhor memória deste regresso por parte das mães.

2.5. Técnica de Tratamento de Dados

A análise de conteúdo é, segundo Bardin (2011), um conjunto de técnicas de análise das comunicações. Também Guerra (2010) defende que esta análise se trata de uma técnica com duas dimensões: uma descritiva que permite descrever o que nos foi narrado

e uma interpretativa que tendo em conta o objeto de estudo e as interrogações do investigador permite interpretar o que foi narrado.

Para Bardin (2011) a análise de conteúdo organiza-se em três fases: a pré-análise, a exploração do material e o tratamento dos dados, a inferência e a interpretação. A pré-análise trata-se da fase de organização, onde são definidos os documentos que serão analisados, são formuladas hipóteses ou objetivos e definem-se indicadores que irão suportar a interpretação final. A exploração do material diz respeito à “(...) codificação, decomposição ou enumeração, em função das regras previamente formuladas” (Bardin, 2011:127). Por último, no tratamento dos dados obtidos e na interpretação os resultados são tratados e sintetizados de forma a serem significativos, válidos e a enfatizarem as informações fornecidas pela análise.

Esta análise poderá ser realizada através de várias técnicas que dependem dos objetivos do estudo, do estatuto da pesquisa e do investigador, sendo estas a análise categorial, a análise de avaliação, a análise de enunciação, a análise de expressão, a análise das relações e a análise do discurso (Guerra, 2010).

A análise categorial é a técnica mais antiga, mas também a mais utilizada. É realizada através do desmembramento do texto recolhido em categorias ou unidades segundo reagrupamentos analógicos (Bardin, 2011). De forma a tratar os dados recolhidos nas entrevistas semidiretivas será feita uma análise de conteúdo categorial. A Categorização trata-se de uma forma de classificar elementos que constituem um conjunto, primeiramente por diferenciação e depois por reagrupamento tendo em conta o género (Bardin, 2011).

Para a análise de conteúdo do presente estudo foram identificadas três grandes dimensões de análise (cf. Apêndice II): a caracterização sociográfica, a dimensão familiar e a dimensão profissional. Estas dimensões de análise subdividem-se em subdimensões que nos permitirão compreender quais as dificuldades que as mulheres entrevistadas sentem quando regressam ao trabalho após Licença Parental..

3. Estudo Empírico

Nesta análise do discurso das mães o objetivo é sobretudo compreender quais as dificuldades que estas mulheres sentem quando regressam ao trabalho após a baixa por gravidez.

3.1. Caracterização Sociográfica das entrevistadas

De forma a preservar a identidade das entrevistadas foram-lhes atribuídos números. Esta trata-se de uma amostra por conveniência composta por oito mulheres com idades variadas entre os 25 e os 35 anos.

Quadro 1: Distribuição etária das entrevistadas

Faixa Etária	Número de Entrevistadas
25-30	5
31-35	3

Fonte: Inquérito por entrevista

As habilitações literárias das entrevistadas são, na sua maioria a escolaridade obrigatória, o 12º ano, representando cinco das 8 entrevistadas. Duas entrevistadas detêm curso superior, nomeadamente no Curso de Fisioterapia e Contabilidade e Finanças.

Quadro 2: Habilitações Literárias das Entrevistadas

Habilitações Literárias	Número de Entrevistadas
10º ano	1
12ºano	5
Licenciatura	2

Fonte: Inquérito por entrevista

Das oito entrevistadas, sete vivem em situação de união de facto e apenas uma concretizou a união pelo matrimónio.

Quadro 3: Situação Conjugal das Entrevistadas

Situação Conjugal	Número de Entrevistadas
União de Facto	7
Casada	1
Solteira	0

Fonte: Inquérito por entrevista

A estrutura familiar de todas as entrevistadas é de família nuclear variando apenas o número de filhos que cada casal tem. Esta tipologia familiar, apesar de ter sofrido várias alterações ao longo do tempo e de atualmente existirem muitos tipos de famílias, esta trata-se da mais comum (Pordata, 2019). Trata-se de uma família onde existe apenas uma união entre adultos e apenas um nível de descendência, isto é, o pai, a mãe e os filhos (Caniço et al, 2010). Neste estudo é predominante o número de entrevistadas que tem apenas um filho.

Quadro 4: Número de filhos das Entrevistadas

Número de Filhos	Número de Entrevistadas
1	5
2	3

Fonte: Inquérito por entrevista

Para seis das oito entrevistadas, ser mãe sempre foi um “sonho” e algo em que sempre pensaram. O facto de encontrarem o companheiro ideal fez com que sentissem ser aquele o momento ideal, tal como afirma a Entrevistada 2: “(...) *sempre desejei ter um filho desde que me lembro. E depois conheci a pessoa que partilhava o mesmo sonho que eu, termos um filho fruto do nosso amor*”. Para além disso, a estabilidade financeira também se revelou impulsionadora da decisão de ser mãe, “*sempre tive o sonho de ser mãe e depois de ganhar estabilidade na minha vida decidi ser mãe há quatro anos*” (E7).

No caso das duas entrevistadas que não planearam a gravidez, este acontecimento foi sentido de forma positiva, sendo que numa das entrevistas se percecionou a ambição de ser mãe cedo e noutra a estabilidade a nível familiar e financeira foram as condições para a concretização da gravidez:

“Nenhuma das duas foi uma gravidez programada, mas sempre gostei da ideia de ter filhos cedo apesar de na altura não me sentir 100% preparada, quando engravidei da primeira fiquei muito feliz” (E6).

“A mais velha não foi planeada, mas tínhamos estrutura financeira e familiar para ter um filho” (E3).

Metade das entrevistadas são mães de duas crianças, e os sentimentos que têm em relação à segunda gravidez é semelhante. No que diz respeito aos receios, a Entrevistada 6 relata que sempre teve medo que a sua primeira filha sentisse que estava a perder a atenção da mãe em algum momento e que não conseguisse atender às duas de igual forma, como relata:

“(...) antes da minha segunda filha nascer pensava muito se eu iria conseguir dar às duas todo o amor, carinho e cuidados, depois da segunda nascer foi super cansativo eu tinha uma menina de um ano e oito meses e outra recém nascida tinha de me dobrar em dois para poder ter o tempo para a recém nascida e para poder dar também atenção à mais velha” (E6).

Em termos de cuidados, todas as entrevistadas afirmam ser mais fácil o cuidado com o segundo filho sentindo-se mais preparadas, relatam que na primeira gravidez foram muito mais rigorosas tanto nos cuidados como na educação, seguindo à risca todos os conselhos dos médicos:

“No primeiro (filho) sinto que fui muito mais cuidadosa e cumpri as regras todas que a médica dizia e tudo, no segundo já estava muito mais à vontade, costume dizer que ele sofreu um bocadinho de “bulling” entre aspas porque não veio para a nossa cama dormir quando chorava, dorme sozinho, o outro não, é uma educação muito mais à vontade do que o outro” (E5).

No que respeita à atividade profissional, todas as entrevistadas desempenham funções em estabelecimentos de retalho. No entanto, uma destas desempenha funções de “chefe de secção” e outra, para além do emprego em loja, é também Gerente de um Clínica.

No que respeita à carga horário das mulheres entrevistadas, estas dividem-se em dois grupos, ou seja, 4 têm uma carga horária de 40 horas semanais, regime de tempo integral, e as outras 4 têm uma carga horária de 24 horas semanais, regime part-time. A totalidade das entrevistadas trabalham por turnos, com horários rotativos.

Quadro 5: Distribuição das entrevistadas por tipo de carga horária

Carga Horária	Número de Entrevistadas
40 horas semanais	4
24 horas semanais	4

Fonte: Inquérito por entrevista

3.2. Principais preocupações das mulheres no regresso ao trabalho

As principais preocupações, das mulheres, encontradas no presente estudo em relação ao regresso ao trabalho dividem-se em dois tipos principais a preocupação em relação aos filhos e em relação ao trabalho. Este novo papel de mãe-trabalhadora coincide com a primeira experiência de separação do filho, e a sensação de abandono relatada por Martins et al. (2015) está presente no discurso da Entrevistada 8: “(...) serem tão pequeninas e deixá-las, (é) aquela sensação de abandono” (E8).

Também a preocupação com o bem-estar da criança, relatado por Martins et al. (2015), devido ao facto de estar separada da mãe, é algo que transtorna algumas mães, como é possível confirmar com as afirmações abaixo:

“A preocupação constante de não a estar a ver, se está tudo bem, se está a ser bem cuidada... Acho que nós mães nunca ficamos descansadas, se tem frio, se comeu, se está triste” (E1).

“Preocupava-me o facto de não saber se ele ia estar bem sem estar comigo... acho que era a minha única preocupação” (E2).

Por outro lado, tal como defendem Lopes e Ferreira (2004), as entrevistadas mostram também receios em relação ao bem-estar do seu filho, relacionado com a solução que encontraram para a guarda da criança enquanto exercem o seu papel de trabalhadora:

“(...) Por muito que confie nas pessoas que tomam conta dela eu tenho sempre medo de a deixar com outras pessoas sem ser comigo ou o pai (...)” (E1).

“Nós temos sempre a preocupação de quem vai cuidar dos nossos filhos, mas eu por acaso, no infantário que o deixei, uma das auxiliares era amiga da família então fiquei um bocadinho mais tranquila” (E4).

Por último, outra das preocupações encontradas, e também defendida pelos autores acima referidos, passa pelo tempo disponível que estas têm para estar com os filhos:

“...ainda não estou a fazer o horário completo e quando estiver vou ter muito menos tempo para estar com os meus filhos (...)” (E5).

“Foi mesmo o pouco tempo que poderia ter para ela, porque como são turnos rotativos é difícil de manter a rotina e as crianças precisam de rotina. E isso parecendo que não, mesmo na estabilidade dela, influencia um pouco, finalmente agora o meu namorado tem um trabalho mais estável consegue, o que para ela também é importante, consegue vê-la à hora de jantar, consegue estar sempre com ela e isso traz-lhe estabilidade também” (E7).

Em relação ao trabalho, as entrevistadas mostraram preocupações ao nível da readaptação ou de perda de prática. Tal como afirma a Entrevistada 2, *“A nível de trabalho acho que ao início era só a preocupação de ter medo de não conseguir fazer tudo o que fazia antes, por ter estado muito tempo parada” (E2)*. A Entrevistada 3 mostra também receio de se sentir “desenquadrada” no regresso ao trabalho: *“Talvez sentir desenquadrada no ambiente de trabalho devido a ter estado fora mais de 1 ano” (E3)*.

Estas preocupações vão ao encontro das defendidas por Lopes e Ferreira (2004) que sugerem que em relação ao trabalho uma das preocupações das mulheres passam por este sentimento de que poderão ter desaprendido os procedimentos, ou de que estes tenham sido alterados na sua ausência.

A Entrevistada 6 afirma que sentiu receio de não conseguir fazer a separação do trabalho com a família, ou seja, de por momentos esquecer a vida familiar para se concentrar integralmente no trabalho:

“No trabalho tive preocupação em não conseguir dar 100% de mim, porque com tantas tarefas para fazer com elas e em casa, chegar ao trabalho e focar-me e concentrar-me no trabalho tornou-se mais complicado, com o tempo tudo foi ficando mais fácil, mas fazer essa separação e esquecer por momentos da vida fora do trabalho foi mais complicado” (E6).

Este facto coincide também com o estudo de Millward (2006) que defende que uma das principais preocupações das mulheres era voltar a restabelecer-se como trabalhadoras comprometidas com a organização, com a mesma produtividade do período anterior à gravidez.

No entanto, apesar da maioria das Entrevistadas ter tipo uma experiência de regresso ao trabalho positiva, Lopes e Ferreira (2004) citam uma preocupação que foi

encontrada no discurso da Entrevistada 7, que diz respeito à manutenção do local de trabalho e ao medo de que o posto de trabalho tenha sido ocupado, neste caso por reorganização do serviço:

“Eu ainda estava na Licença de Maternidade e recebi chamadas telefónicas diárias dos recursos humanos para, em vez de voltar à loja de Setúbal, que é a minha área de residência, que moro a dez minutos da loja, ir para Lisboa, (...) porque eles têm sempre a necessidade de “reciclar” as pessoas, de lojas para lojas (...)” (E7).

Esta entrevistada mostra também receio de ser julgada pelos colegas por poderem achar que esta, por ser mãe, tem direito a mais benefícios: *“Tinha um bocado, tinha e acho que ainda tenho um bocado de receio, de ser julgada por ser mãe, porque há sempre “ah a mãe tem benefícios” (E7).*

As principais preocupações das mulheres entrevistadas neste estudo dividem-se em dois principais aspetos, por um lado dizem respeito aos filhos, e por outro ao trabalho. O bem-estar da criança na sua ausência e o facto de poderem não ter o tempo que desejavam para os filhos é algo que preocupa as mães entrevistadas. Esta sensação de abandono sentida, na maior parte das vezes, na primeira experiência de separação da criança é contrastada com as preocupações em relação ao trabalho. No que concerne a este último ponto, no presente estudo, foram encontrados receios de não conseguir ser capaz de realizar a separação da família com o trabalho, de ter sido substituída e de voltar a ser produtiva como antes da gravidez.

3.3. Práticas organizacionais facilitadoras do processo de regresso ao trabalho

Um dos objetivos do nosso estudo era o de analisar as práticas organizacionais facilitadoras do regresso ao trabalho. Questionadas sobre o tema, a maioria das entrevistadas refere que, o direito de não exercer funções depois das oito horas da noite e o direito às duas horas de amamentação.

“Eu meti o papel para trabalhar só manhãs e foi o que fiz, acho que também não tinham como negar” (E1).

“São coisas que temos direito, o horário de amamentação, tenho pausa mesmo fazendo menos horas, não trabalhar além das oito da noite, ajuda bastante até o bebé fazer um ano” (E5).

Estes direitos são possíveis de renovação após a criança fazer um ano, mediante recomendação do médico pediatra. No entanto, as Entrevistadas 7 e 8 referem alguns entraves na manutenção desses direitos, após o filho fazer um ano de idade:

“(...) tudo o que tentei até hoje, foi tudo com muita luta, tive de apresentar sempre cartas (...) e cada vez que fui tirando os meus direitos de amamentação e isso tudo senti que a primeira coisa é logo “ah já acabou a tua licença então vais logo fechar” (...) então até tive de reduzir o meu tempo limite de trabalho até as 18H30, que é quando a escola fecha, para poder ir busca-la à escola... e sinto que isso não é de bom agrado para as pessoas em geral” (E7).

“Não, (a empresa) fez o normal... foram as duas horas de amamentação, mas quando fazem um ano aí já nos prejudicam se quisermos continuar com as duas horas de amamentação” (E8).

No caso da Entrevistada 2, por ter sido a primeira mulher a regressar de licença parental naquela Loja, na qual não existia total conhecimento sobre os Direitos das mulheres até o filho fazer um ano de idade, esta sentiu-se prejudicada:

“(...) quando regressei ao trabalho a minha empresa não estava muito dentro do assunto talvez por ter sido a primeira pessoa naquela loja a ter tido um filho a trabalhar ali, logo as políticas certas não foram cumpridas comigo. Quando voltamos a trabalhar até um ano de idade do nosso filho a empresa não nos deixa trabalhar depois das oito e dá nos uma pausa de 15 minutos em 4 horas de trabalho. Eu não tive essas regalias quando voltei ao trabalho. Tive de ser eu a pedir para tentarem por me a sair pelo menos até as oito. Era quase como um favor que me estavam a dar e não tinha direito as pausas. Só depois, passados uns meses, já tinha o meu filho quase um ano é que foi para lá uma responsável que estava dentro do assunto e no restante tempo que me faltava consegui usufruir desses dois direitos” (E2).

Em relação à atualização de informações ou a um “refresh” das tarefas e procedimentos, que poderão ter sido esquecidos no tempo que a mãe esteve de Licença Parental, as entrevistadas afirmam não existir algo regular ou que seja um procedimento da própria Empresa, surge quando existe necessidade de informar sobre novas formas de realizar as tarefas, ou quando estas sentem necessidade e pedem formação para o efeito.

“Formação não, explicaram por alto uma coisa ou outra que tinha mudado só...” (E1).

“Sim, eu pedi, como já estava fora há algum tempo eu pedi mesmo para me darem formação de caixa” (E5).

“Não, não houve nada. Eu é que me fui lembrando e fazendo, mas acho que deveria de haver pelo menos duas semanas desse “refresh” porque nós estamos quase um ano longe dessas rotinas, nós quando vamos de férias já (esquecemos) quanto mais num ano” (E7).

No entanto, a Entrevistada 7, supervisora de quatro das restantes entrevistadas, afirma que a preocupação de realizar formação, um “refresh” das atividades, quando existe necessidade, parte dos supervisores daquela loja em específico e não da Empresa no seu todo. Este facto vai ao encontro do afirmado por Silva (2012), ao considerar que os supervisores são como que uma “ponte” entre a empresa e os trabalhadores, é nestes que recai a responsabilidade de entender e lidar diretamente e de forma regular com as necessidades que o trabalhador tem, são as suas atitudes e comportamentos em relação aos trabalhadores e às suas necessidades que irão moldar os sentimentos e perceções que os trabalhadores têm em relação à organização.

Este fenómeno irá auxiliar as mães que estiveram afastadas do trabalho pelo menos seis meses, mas também ajudar os supervisores na redução dos erros afetos à realização das tarefas diárias:

“Para os colaboradores há por exemplo “refresh” das principais rotinas porque é nossa preocupação (...) porque até para o nosso trabalho é mais fácil se estiverem à vontade com as tarefas diárias, não há tantos problemas” (E7).

O reconhecimento deste novo papel de “mãe-trabalhadora” e das suas novas necessidades não parece ser uma prioridade para as empresas em que as nossas Entrevistadas trabalham. O reconhecimento dessas novas necessidades surge apenas quando existe algum pedido específico das mães em relação a idas ao médico, férias escolares ou aniversários dos filhos.

“Acho que a empresa não deu grande importância a isso. Era mais um dia e mais uma pessoa a trabalhar. Acho que no dia a dia não. Não reconhece! Mas por vezes em relação às férias tentam ajudar para conciliar com as férias da escola” (E2).

“Sim, se precisar de alguma coisa, de folgas numa determinada altura, de férias ou de sair mais cedo, nunca houve impedimentos nenhuns” (E4).

“Eu penso que eles reconhecem, mas não podem fazer mais do que fazem. Pedir folgas por exemplo para o aniversário dos meus filhos e facilitarem-me, ir ao médico...” (E5).

Tal como afirma a Entrevistada 1, o facto de existirem supervisoras que já são mães facilita a compreensão destas necessidades:

“Nesta empresa já me conheceram como mãe por isso acho que fui sempre compreendida até porque na equipa existem colegas que são mães e a compreensão é sempre diferente. Como aqui fui sempre ouvida nesse sentido julgo que não tenho nada a dizer nesse sentido” (E1).

Como verificado no estudo de Cruz e Graça (2005), em Portugal o problema da maternidade é visto como algo que apenas diz respeito às mães, sentindo-se sozinhas na resolução dos problemas que vão surgindo. As experiências das nossas entrevistadas parecem ir no mesmo sentido conforme se pode constatar nos respetivos discursos:

“Acho que (a empresa) reconhece quando confrontada com os direitos da mãe trabalhadora, mas por iniciativa própria não senti muito apoio por parte da empresa” (E6).

“(...) é sempre difícil e acho que vai ser sempre difícil porque a empresa em si, a nível mundial, acho que se preocupa muito com isso, mas aqui em Portugal acho que isso não é prioridade, o bem estar da mãe” (E7).

“Não, (a empresa) nem facilita em nada, é tudo muito forçado, é quase uma obrigação” (E8).

O facto de sentir que as suas necessidades foram desvalorizadas fez com que a Entrevistada 7, tal como afirma Millward (2006), se intitulasse de “*mãe que trabalha*”, em vez de trabalhadora reconciliada e valorizada pela Empresa. O sentimento de desilusão fez com que esta Entrevistada retirasse algum investimento organizacional que anteriormente fazia:

“Fiquei mais desmotivada na empresa que trabalho, já não faço tantos esforços como fazia antes. Porque sempre dei tudo pela empresa, mas depois de ser mãe senti que era um entrave. O que afetou também a minha vida pessoal, fiquei mais ansiosa porque nunca sei quando me podem transferir de loja” (E7).

As práticas facilitadoras de regresso ao trabalho não são, nas empresas destas entrevistadas, mais que o cumprimento dos direitos obrigatórios das mães trabalhadoras no primeiro ano de vida dos filhos. Sentem que era necessária uma nova formação em relação aos procedimentos que porventura poderão ter sido esquecidos durante o período de Licença e que a gestão das novas rotinas da maternidade são apenas resolvidas por estas, não sentido grande apoio por parte da empresa. Esta desvalorização do novo papel

de mãe faz com que as mães-trabalhadoras se sintam mais como mães que trabalham do que como trabalhadoras dedicadas á organização.

3.4. Principais dilemas com que se deparam as mulheres no regresso ao trabalho

Tendo em conta os objetivos do nosso projeto, procuramos identificar alguns dos dilemas com que as mulheres se deparam no regresso ao trabalho após a licença de parentalidade. Um dos dilemas com que algumas mulheres, ainda grávidas, enfrentam, diz respeito ao momento em que deixam de trabalhar e entram em situação de baixa médica por gravidez. Esse momento pode estar associado a diferentes tipos de razões sendo que para a maioria das nossas entrevistadas essas razões são principalmente duas: o cansaço físico associado ao peso da barriga e as complicações provenientes da própria gravidez.

Assim, como se pode verificar no quadro abaixo, uma minoria, 2 entrevistadas, deixou de trabalhar com dois ou menos meses de gravidez. As restantes dividem-se de forma igual no intervalo de “3-6 Meses” e “7-9 Meses”, com 4 entrevistadas em cada grupo.

Quadro 6: Distribuição das entrevistadas por meses de gestação com que deixaram o trabalho

Meses de gestação com que deixou o trabalho	Número de Entrevistadas	%
0-2 Meses	2	20%
3-6 Meses	4*	40%
7-9 Meses	4**	40%

**E6 – Segunda Gravidez; ** E6 – Primeira Gravidez; **E5 – Primeira e Segunda Gravidez.*

Fonte: Inquérito por entrevista

Em relação às razões pelas quais deixaram de trabalhar para entrar em baixa por gravidez, as mães que o fizeram até aos dois meses de gestação tiveram gravidez de risco, tendo sido impedidas pelo médico de trabalhar.

No caso das que deixaram de trabalhar entre os três e os seis meses, as razões dizem respeito ao cansaço, ao medo de se magoarem, ao aparecimento de contrações e ao mal-estar em relação à atitude da empresa em relação à gravidez, com é possível verificar com as afirmações das entrevistadas:

“(...) Não me sentia bem a trabalhar e estava sempre com medo de me magoar, entretanto um ferro bateu me na barriga e fiquei com uma nódoa negra e foi a partir daí que fiquei com receio e fui ao médico pedir para ir para casa” (E2).

“(...) tive contrações durante a gravidez, então o médico sugeriu-me ir para casa descansar porque o trabalho em si, não só a nível físico como psicológico, há muita pressão” (E7).

“(...) não me aguentava em pé tantas horas lá no trabalho... Foi na altura do Black Friday e com todos os movimentos que tinha de fazer tive de por baixa (...) não senti qualquer apoio, até pelo contrário, o que ajudou na decisão de me despedir e não querer mais trabalhar com uma empresa que não me identifico. Na altura fui super mal compreendida chegou a haver frases desnecessárias. Frase do género: se não tivesse feito o que fiz (que foi engravidar) teria subido para terceira encarregada, assim como me ia ausentar muito tempo da loja perdi a minha chance. Cheguei a estar de baixa três dias porque precisava de repouso (ainda na gravidez) e quando fui à loja entregar o papel a minha encarregada falou-me super mal chegou a enviar-me mensagem para o telefone a dizer que deixei a equipa na mão, uma coisa desse género... Foram coisas que me motivaram ao despedimento (E1).

O sentimento de incompreensão por parte da empresa desta última entrevistada e o reconhecimento de que o facto de usufruir da baixa de gravidez tinha repercussões negativas na sua carreira, tal como afirma, fez com que esta deixasse de trabalhar relativamente cedo e, por fim, que avançasse para o despedimento. Esta situação é reveladora de que, tal como defendido por Thompson, Lyness, Franscesco e Judiesch (1999) no seu estudo, as mulheres grávidas que percecionam ter consequências negativas na carreira por usufruir da baixa de gravidez, planeiam deixar o trabalho mais cedo, que as mulheres que percecionam consequências menos negativas.

As mães que se inserem no grupo das que deixam de trabalhar durante a gravidez com mais tempo de gestação, entre os sete e os nove meses, apontam razões diferentes entre si. A Entrevistada 4 refere o cansaço como principal fator afirmando que *“(...) não quis por antes porque me sentia bem, não me sentia mal... não quis ir para casa muito cedo (...)” (E4)*, a Entrevistada 5 afirma que o peso da barriga foi a razão pela qual deixou de trabalhar e, por último, a Entrevistada 6 aponta como motivos o cansaço e desconforto devido ao peso, o tamanho da barriga, o longo percurso até ao trabalho e a sensação de

que já não era capaz de responder de forma eficiente ao que lhe era exigido profissionalmente. Esta multiplicidade de motivos está bem expressa nas palavras da nossa entrevistada:

“No início tinha enjoos que suportei, entretanto a minha supervisora falou comigo se eu não queria ir para a loja de Sesimbra fazer o Verão e ficava mais perto da minha área de residência mas depois com o peso da barriga e as tarefas básicas que tinha de fazer no trabalho, como por exemplo baixar-me para tirar o material para venda das gavetas, até mesmo o percurso até Sesimbra com uma barriga enorme, 7 meses a conduzir 30km, comecei a ficar super cansada e percebi que já não conseguia dar ao meu trabalho aquilo que me era exigido” (E6).

O discurso deste último grupo de entrevistadas também vai ao encontro dos resultados do estudo realizado por Thompson, Lyness, Franscesco e Judiesch (1999), nos quais se constata que as mulheres grávidas que percecionam ter menos consequências negativas na sua carreira por usufruírem de baixa de gravidez, fazem questão de trabalhar até mais tarde. O facto de se sentirem confortáveis no seu ambiente de trabalho, como refere a Entrevistada 4, que se sentia bem a trabalhar, não fazia questão de ir para casa afirmando que *“Fui só mesmo porque quis, nunca senti nenhuma pressão em relação a isso. Não, pelo menos na minha empresa não, antes pelo contrário se tiver alguma dificuldade ou algum problema ligo para eles e tentam-me ajudar (...) (E4)*. Tal como estes autores sugerem, ao sentirem um maior compromisso para com a organização e ao verem este emprego garantido, as mulheres acabam por trabalhar até mais tarde na gravidez.

Constata-se também que as mulheres se mantêm a trabalhar até mais tarde para responderem às expectativas organizacionais. É o caso da Entrevistada 6 que deixou de trabalhar, na primeira gravidez, como citado acima, por considerar que já não conseguia responder a 100% ao que lhe era exigido no trabalho. No entanto, na segunda gravidez esta entrevistada ao sentir que a empresa não teve uma boa reação, entrou de baixa mais cedo do que na primeira gestação, em que se sentia comprometida com a empresa e queria dar o máximo para responder às expetativas:

“Senti que ficaram mais aborrecidos, tinha acabado o horário de amamentação e já sabiam que mais cedo ou mais tarde ia acabar por (meter) baixa. Na altura senti que a minha supervisora ficou um pouco aborrecida pois estávamos em época alta e disse-me que ia ser complicado por uma pessoa nova, dar formação, etc. As minhas colegas... também soube que comentaram o facto de eu por baixa de um dia para o outro pois eu não avisei antes, fui à médica e pedi a baixa” (E6).

É de notar neste testemunho a referência não só à reação negativa da supervisora mas também das próprias colegas de trabalho, as quais surgem referidas pela primeira vez ao longo das entrevistas.

No que diz respeito aos dilemas após o regresso ao trabalho, muitas mães mostram sentir-se “divididas” entre o alívio de voltar a trabalhar e o medo de deixar os filhos. Este fenómeno é relatado por Martins et al., (2015) chamando a atenção para o sentimento de culpa e para a sensação de perda e preocupação com o bem-estar do filho, consequência desta separação para regressar ao trabalho. Também Lopes e Ferreira (2004) apontam para este tema no seu estudo, remetendo para a sensação de alívio sentida pelas mães na retoma da atividade profissional.

“Quando estava de baixa sentia vontade de voltar a trabalhar, mas assim que voltei arrependi-me... é difícil termos que deixar os nossos bebés” (E1).

“Foi estranho... sentia-me um pouco deslocada (...) sempre com o pensamento no meu filho... Bem, estava a desejar voltar a sentir-me ativa e sair da mesma rotina de dona de casa e conseguir desanuviar” (E2).

“Senti-me deslocada parece que não pertencia ali é difícil de explicar, custou-me muito deixá-la ao cuidado de outras pessoas para poder ir trabalhar” (E6).

Estes testemunhos são bem reveladores das tensões com que estas mães vivem entre o desejar, por um lado, regressar às suas rotinas profissionais e, por outro, não abandonar os seus filhos ao cuidado de terceiros.

3.5. A gestão das dificuldades na conciliação da vida profissional com a vida familiar/pessoal: entre as práticas organizacionais e a partilha do trabalho doméstico

Um dos objetivos do nosso estudo passa por compreender como é que as mães vêem o desafio da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar/pessoal, após a licença de parto, e que estratégias adotam ou julgam mais adequadas para facilitar essa conciliação.

Ao nível das práticas organizacionais que facilitam a conciliação, citadas pelas entrevistadas, estas tendem a passar sobretudo pela possibilidade de trocar horários e

folgas, o conhecimento dos horários de forma antecipada e negociada e a existência de folgas ao fim de semana, como podemos constatar a partir dos seus testemunhos:

“Os horários rotativos, a facilidade de trocar horários” (E2).

“Só se for pelo facto de me darem horários mensalmente que dá para conciliar. Neste caso eles facilitam-me por fazerem o horário sempre consoante o horário do meu namorado, portanto se ele está de tarde põem-me a mim de manhã e ao contrário, para conseguirmos estar sempre trocados. Dão-me sempre os horários mensalmente o que dá para combinar alguma coisa” (E4).

“A única prática que têm é a folga ao fim de semana uma vez por mês, mas derivado ao pai trabalhar também com horários rotativos nem sempre conseguimos ter o mesmo fim de semana juntos, fora isso não vejo mais nenhuma prática que facilite a conciliação do trabalho com a família” (E6).

Todas as Entrevistadas que se encontram a trabalhar por turnos e a tempo inteiro, mostram grande dificuldade em conciliar estas duas esferas, enfatizando os repetitivos desencontros com a família, o cuidado dos filhos e a falta de descanso, algo também defendido por Perista et al. (2016) quando refletem sobre os indivíduos com filhos que trabalham neste tipo de horários.

“Por vezes sim, gostava de ter mais tempo para a família, gostava de passar mais tempo em casa, mas não aquele tempo que saíste do trabalho e vais fazer o jantar, cansada e dormir, que quase que não tens paciência só queres ir para a cama. Gostava de ter mais tempo, mas aquele tempo que realmente é produtivo para cuidar e educar os nossos filhos” (E1).

“Às vezes é difícil, principalmente para quem trabalha por turnos, é sempre complicado apesar de ele estar no infantário, eu nunca, desde que comecei a fazer a minha carga horária normal, nunca consigo ir buscá-lo à escola, salvo os dias que estou de folga, porque saio às 19h e o infantário fecha às 19h30, e como tenho sempre medo de me atrasar vai sempre o pai ou a minha mãe. Mas é sempre mais complicado, sair às 19h, fazer jantar, muitas vezes tenho a ajuda da minha mãe, quando está com ele vai buscá-lo, dá-lhe jantar e eu janto lá com eles. A conciliação de horários é sempre o mais difícil, principalmente para quem trabalha por turnos” (E4).

“(…) se tivesse um horário fixo conseguiria conciliar melhor pois iria adaptar-me e criar uma rotina fixa, mas com um trabalho com horários rotativos a minha vida pessoal também tem de estar sempre a “rodar”... arranjar soluções para todas as situações, por exemplo tem dias que saio às 23 horas chegar a casa e deitar-me à meia noite e tal, mas no dia seguinte às 8h tenho de estar acordada para mais um dia perante o trabalho, estou a cumprir o horário de descanso mas derivado às meninas (filhas) acabo nunca por não descansar a 100%” (E6).

Os testemunhos destas 3 entrevistadas são bem reveladores das dificuldades em conciliar a sua vida profissional com a sua vida doméstica. O trabalho a tempo inteiro e os horários de trabalho surgem como as questões centrais desta difícil conciliação, a que acresce a conciliação desses mesmos horários entre os cônjuges/companheiros. Contudo, a existência de auxílio no cuidar do(s) filhos(s) por parte dos avós emerge como um dos fatores passíveis de atenuar a sobrecarga de trabalho e a tensão com que estas mães vivem a sua “nova” condição.

Quando analisamos os discursos das trabalhadoras que se encontram a trabalhar em regime de part-time, constatamos que essas não evidenciam tantas dificuldades em conciliar a vida profissional com a vida familiar/pessoal:

“Não, por ser part-time” (E2).

“Não, sendo trabalhadora part-time, 24 horas (semanais), consigo mudar horários e ter mais facilidades” (E3).

Depois da gravidez é perceptível a mudança de prioridades na vida das entrevistadas, já que os seus tempos livres são agora maioritariamente dedicados aos filhos e a realizar atividades que estes gostem, tal como exemplifica a Entrevistada 2: *“Reduzi essas coisas, e dediquei-me a passar o tempo livre que tenho com ele. Há dias que também posso ir ao cinema ou ir passear sem ele, mas já é uma coisa muito esporádica” (E2).* Este novo comportamento vai ao encontro do que referem Shouten e Araújo (2012), ao considerarem que as mulheres, nesta situação, têm tendência a ocupar o seu tempo livre com atividades da esfera doméstica e familiar.

A questão da falta de tempo para si é algo que também é notório no discurso de algumas entrevistadas, e que está presente no estudo de Perista et al. (2016) sobre os usos do tempo, que sugere que quase metade das pessoas é atingida pela sensação de falta de tempo para realizar o que desejam, sendo a faixa etária mais afetada a dos 25 aos 44 anos.

“Sempre gostei de ler, foi umas das coisas que deixei de fazer, não tenho tempo. De resto faço tudo igual, sempre fui uma pessoa que gosta de estar em casa quando saio elas vão sempre comigo seja onde for” (E3).

“Depois já não, fazia consoante a criança e mais dedicado a ela, as folgas são uma correria não há tempo para descansar” (E8).

O sentimento de culpa em relação a abdicar de estar com os filhos durante os tempos livres para realizar atividades de carácter pessoal, é um fator também presente no discurso da Entrevistada 6:

“Agora há muita coisa que mudou... em relação a sair à noite já não consigo, parece que me sinto mal em deixá-las em casa para me ir divertir, continuo a passear com as meninas, ir a sítios diferentes, mas tenho muito menos tempo para estar com as minhas amigas ou até ter tempo só para mim... E mesmo que vá fazer algo com as minhas amigas tenho sempre aquela preocupação - está na hora do banho tenho de ir para casa fazer o jantar - não consigo aproveitar os momentos a 100% caso elas não estejam comigo pois tenho sempre essas preocupações” (E6).

Este sentimento de culpa é também referido no estudo de Shouten e Araújo (2012), ao considerarem que as mulheres são quem mais sofre com a dificuldade em abstrair-se da vida familiar e do cuidado dos filhos.

No que respeita à partilha do trabalho doméstico com o cônjuge após a gravidez, apenas duas mães afirmam que as tarefas, tanto as associadas à vida doméstica como ao cuidado dos filhos, continuam a ser tendencialmente partilhadas: *“Não existe bem uma divisão do quem faz o quê, ajudamo-nos mutuamente” (E1).*

Porém, e apesar de estarmos perante famílias de *“duplo emprego”*, tal como afirmam Perista et al. (2016), é notório no discurso das restantes entrevistadas o papel do cônjuge/companheiro como sendo *“o que ajuda”*, tendo estas o papel principal no que diz respeito às tarefas domésticas e ao cuidado com os filhos:

“Continuo a ser eu que trato de tudo quase sempre, ele quando chega mais cedo ajuda a dar banho à mais velha. Cozinha algumas vezes também dependendo da hora que chega” (E3).

“Eu continuo com a responsabilidade total da preparação das refeições, normalmente quando está em casa é ele quem auxilia as meninas na hora da refeição, eu trato do banho das meninas e a limpeza da casa é feita tanto por um como por outro, mas mais por mim. Sim muito mais, ele ajuda mas claro que podia ajudar mais, sinto que tenho responsabilidade 80% e ele 20%” (E6).

“Atualmente é igual. Acabo sempre, apesar de ele ajudar muito em muita coisa, por fazer sempre mais tarefas, como adormecer... mas ele ajuda-me bastante, a dar o banho, essas coisas todas sim” (E7).

Para duas das entrevistadas é a atividade profissional do seu companheiro que surge como a principal atenuante para a sua insuficiente participação no trabalho doméstico, o que coincide com o defendido pelos autores acima referidos:

“Foi difícil porque ele na altura tinha um trabalho na restauração e a maior parte das tarefas caía em cima de mim, porque ele como trabalhava quase o dia todo, quem tinha de ir buscá-la e deixá-la na escola era eu. Por isso todas as tarefas de banho, de dormir, de comer, fora as tarefas da casa e isso tudo, acabava por cair sempre em cima de mim apesar de ele tentar sempre ajudar, mas era difícil (E7).

“Não havia grande divisão de tarefas porque ele trabalhava também esses dias fora, portanto caía tudo mais sobre mim” (E5).

Com base nos testemunhos das nossas entrevistadas é possível concluir que a maioria destas entrevistadas se insere no modelo intermédio de articulação trabalho/família construído por Maciel et al (2008), onde ambos os casais trabalham, sendo que a mulher poderá encontrar-se a trabalhar em regime part-time e tem a seu cargo uma maior sobrecarga ao nível das tarefas domésticas e do cuidado dos filhos. De forma mais minoritária, tal como defendem Maciel et al. (2008), podemos também encontrar no discurso das Entrevistadas 1 e 2, variantes do modelo igualitário em que a divisão de tarefas domésticas e cuidado dos filhos é igualmente partilhada.

Globalmente, as estratégias de conciliação da vida profissional com a vida familiar/pessoal das entrevistadas parecem não passar pela alteração das condições de exercício da vida profissional, facto que já tinha sido constatado por Cruz e Graça (2005) ao referirem que em Portugal as questões relacionadas com a maternidade são algo que apenas diz respeito às mães e às famílias, sendo estas que se esforçam para encontrar soluções, tendo em conta os meios de que dispõem para, por exemplo, deixar os filhos enquanto vão trabalhar, tentando que esta solução seja o menos dolorosa possível. A maioria das estratégias adotadas pelas mulheres neste contexto passa por deixar a criança a cargo de familiares ou amigos da sua confiança.

Esta ajuda no cuidar dos filhos é, segundo as entrevistadas, um auxílio importante durante o período de trabalho, sendo que habitualmente vem dos pais dos progenitores ou, no caso da entrevistada 7, de uma “avó emprestada”, uma vez que não tem em Portugal mais familiares.

“Tirando a escola em que ele fica durante o dia, se precisar de trabalhar ao sábado que o pai também trabalha a minha mãe fica com ele. Para me ajudar ao sábado de manhã de resto conseguimos conciliar com a escola e trabalhos” (E2).

“Sim, os meus sogros ajudam em tudo, quando não tenho horário para lhes dar de comer elas comem nos meus sogros assim como no pai delas ou se não

conseguir ir buscar a mais velha à escola os meus sogros vão. E aos fins de semana quando trabalho cuidam delas” (E3).

Os familiares, maioritariamente os avós, apresentam-se como um importante recurso para que estas mães consigam responder às responsabilidades do trabalho de forma positiva.

A ajuda externa na realização das tarefas domésticas poderá, segundo Perista et al. (2016), libertar as mães para a realização de outras atividades, tanto de lazer como de cuidados com os filhos. No entanto, apenas duas das entrevistadas dizem recorrer a este tipo de ajuda. Uma das entrevistadas dispõe da ajuda materna para passar a roupa a ferro, e outra de uma empregada doméstica de quinze em quinze dias. Contudo, estas sentem-se sempre sobrecarregadas com outras tarefas e com o cuidado dos filhos.

Apesar destas estratégias a maioria das entrevistadas diz não ter encontrado forma de conciliar estas duas esferas, a vida profissional com a vida familiar/pessoal, tendo apenas existido uma adaptação da mãe às suas novas rotinas.

“Em casa a logística é sempre um bocadinho diferente pronto, com um bebé, temos de nos adaptar um bocadinho às novas rotinas, mas foi tudo mais ou menos tranquilo...” (E4).

“De momento ainda não arranjei forma, tenho de lidar com os horários, são mesmo assim, não tenho como contornar” (E5).

“...mas depois com o tempo comecei a habituar-me e a criar rotinas que me facilitassem” (E6).

“Sim, mas vai haver sempre essas dificuldades porque ele também tem turnos. Agora ele como consegue conciliar os horários com os meus é que dá... mas é preciso uma grande gestão familiar” (E7).

Podemos concluir que as práticas organizacionais facilitadoras da conciliação passam pela facilidade na troca de horários e a existência de folgas ao fim de semana. O trabalho a tempo inteiro e por turnos, parece ser potenciador das dificuldades na conciliação que passam pelos constantes desencontros com a família, com o cuidado dos filhos e a falta de descanso e de tempo, sentida pelas entrevistadas. Uma das principais atenuantes destas dificuldades parece ser o auxílio por parte dos avós no cuidado das crianças. É notória uma mudança nas prioridades das mães depois da gravidez que agora dedicam os seus tempos livres aos filhos e à esfera doméstica, onde o companheiro é visto essencialmente como “o que ajuda”, tendo a mulher o principal papel.

3.6. Práticas de conciliação da vida profissional com a vida familiar/pessoal: como melhorar no futuro?

Questionadas sobre que práticas de facilitação da conciliação poderiam ser adotadas, quer pelas empresas, quer pelas famílias, quer pelos poderes públicos, as nossas entrevistadas identificam um conjunto diversificado de áreas em que poderiam ser adotadas medidas facilitadoras da conciliação destas duas esferas de vida.

Em relação ao apoio ao cuidado dos filhos, a E1 sugere que seja facilitada a “(...) *assistência à família sem ter que ir ao médico, por exemplo, uma febre ou dentes ou aquelas coisas que tu sabes que não precisas de ir ao médico pedir justificação, o trabalho devia aceitar*” (E1). Esta prática é também defendida por Gornick e Meyers (2003, cit. in Costa, 2011) que defendem a existência de ausências ou faltas justificadas quando for necessário cuidar dos filhos menores, sem perda de remuneração.

Outras entrevistadas referem que a disponibilização de formação profissional por parte das empresas para as mães que regressam de Licença Parental poderia ser uma forma de facilitar o seu regresso:

“Deveria de haver mesmo uma formação “da volta ao trabalho” porque muita coisa muda num ano, por isso é isso e pensar mais nas mães” (E7).

Uma maior flexibilidade de horários, a possibilidade de terem horários fixos e de ter fins de semana de folga fixos para poderem conciliar com o horário do pai, são também sugestões dadas pelas entrevistadas. De facto, algumas destas medidas são também sugeridas por Guerreiro et al. (2006).

“(...) mais flexibilidade no horário, horário sempre de manhã sem ter que ser pedido, flexibilidade para mais horas de amamentação para além de um ano, e devia ser alargado o tempo para mais que 5 meses. Acho que é super possível darem fins de semana, mas que simplesmente não querem” (E1).

“No caso das mães, poderiam ajustar os horários de forma a que pudesse haver mais fins de semana em casa, é complicado para a empresa eu sei, mas talvez pudesse ser possível, ou no caso dos pais fazerem horários rotativos ajustar a folga dos dois fixos num fim de semana, por exemplo, o primeiro fim de semana do mês para os dois para poder haver tempo de qualidade em família” (E6).

Por fim, é sugerido um acompanhamento por parte dos supervisores em relação às reais necessidades das mães-trabalhadoras de forma individual, uma vez que cada família é um caso particular, procurando saber de que forma a empresa poderá ajudar.

“Falar com as pessoas para saber aquilo que sentem como se sentem e saber se há alguma coisa que esteja ao alcance deles para melhorar” (E2).

“Um acompanhamento que ajude a mãe a regressar à nova normalidade, e conversar sobre horários, quais dão mais jeito, pois nem todos os bebés descansam bem, outras mães não têm a quem os deixar tão cedo, ou mais tarde, cada família tem uma necessidade e cada mãe gere toda a situação à sua maneira” (E3).

Sintetizando, segundo as entrevistadas, as principais práticas para melhorar o regresso ao trabalho depois da Licença Parental, passam pela possibilidade de Assistência à Família de forma justificada e sem perda de remuneração, formação profissional por parte das empresas em relação às principais práticas, flexibilidade de horários, horários e fins de semana fixos e um acompanhamento mais estreito às mães para tentar entender individualmente quais as suas reais necessidades.

Conclusão

O presente estudo procurou analisar como é a experiência de regresso ao trabalho das mulheres após a Licença Parental. Desta forma, foram abordados os pressupostos teóricos que nos poderiam abrir caminho para um melhor conhecimento do tema. Sendo assim, procuramos discutir temáticas como a conciliação da vida profissional com a vida familiar/pessoal, a divisão do trabalho doméstico e os usos do tempo, as políticas empresariais facilitadoras da conciliação destas duas esferas e, por fim, a problemática do regresso da mulher ao trabalho após a Licença Parental.

A partir da segunda metade do século XX, é notório o crescimento da participação feminina no mercado de trabalho o que tornou o tema da conciliação da vida profissional com a vida familiar/pessoal uma questão cada vez mais relevante. Esta conciliação é vista como satisfatória quando existe um relacionamento construtivo entre estes dois domínios, sendo as suas exigências respondidas de forma eficaz pelo indivíduo quando este os consegue conciliar de forma simultânea. O estudo de Perista et al (2016) evidencia de forma notória a grande falta de tempo sentida pelos indivíduos para realizar o que pretendem. Esta falta de tempo é atravessada por grandes desigualdades de género no que diz respeito à distribuição do tempo livre, bem como à divisão das tarefas domésticas, onde a mulher continua a assumir o papel principal, sendo o companheiro visto como “o que ajuda”. Este esforço de conciliar todas as dimensões da vida é particularmente evidenciado quando existem filhos a cargo.

É fundamental que as empresas disponham de políticas que facilitem esta conciliação, de forma a auxiliar os indivíduos na conciliação das suas diferentes esferas de vida. O facto de não existirem políticas organizacionais adequadas poderá ser influenciador da capacidade de trabalho dos indivíduos, podendo levar a situações de fraca produtividade e desempenho, insatisfação em relação ao trabalho e absentismo, tal como afirma Razavi (2007, cit. In Costa, 2011). Já a nível pessoal poderá ser potenciador de casos de ansiedade, stress físico e mental, depressão e divórcio.

O tema do regresso ao trabalho das mulheres que regressam de Licença Parental, não é um tema ainda muito estudado em Portugal, tendo sido encontrados na nossa pesquisa sobretudo estudos internacionais (Thompson et al, 1999 e Pronzato, 2007). Nesses estudos os autores apontam os efeitos que a Licença Parental poderá ter nas mulheres e no seu emprego. A segurança em relação ao emprego poderá ser influenciadora do momento em que a mulher deixa de trabalhar e entra de Baixa por

gravidez. É certo que a gravidez, o parto e o momento em que transitam para a maternidade, são experiências que transformam de forma profunda as mulheres. No seu regresso ao trabalho, são apontadas pelos autores várias preocupações tanto em relação ao filho como ao trabalho, bem como os vários dilemas com que as mulheres se deparam nesta primeira experiência de separação da criança.

No que concerne às principais conclusões do estudo e tendo em conta os objetivos propostos, foi possível analisar a experiência de regresso ao trabalho das mulheres entrevistadas.

Antes de regressar ao trabalho, surge o primeiro dilema com o qual as mulheres se deparam, o momento em que deixam de trabalhar e entram em Baixa de Gravidez. Para a maioria das nossas entrevistadas as razões para deixar de trabalhar são principalmente duas: o cansaço físico associado ao peso da barriga e as complicações provenientes da própria gravidez. No entanto, é possível concluir que as mulheres que percecionam ter menos consequências negativas na sua carreira por usufruírem de baixa de gravidez, fazem questão de trabalhar até mais tarde de forma a responderem às expetativas organizacionais. Por outro lado, ao percecionarem repercussões negativas na sua carreira, deixam de trabalhar mais cedo.

No momento de regresso ao trabalho as tensões existentes entre o desejo de voltar à rotina profissional e de não abandonar os filhos ao cuidado de terceiros, são algumas das tensões evidenciadas no discurso das nossas entrevistadas.

As suas principais preocupações em relação ao filho(a) remetem para o seu bem-estar após esta primeira experiência de separação, que poderá provocar na mãe uma sensação de abandono. A preocupação com a forma como o seu filho está a ser tratado na sua ausência, seja na creche, com familiares ou outros cuidadores, também é algo presente na mente das mães trabalhadoras. Outro dos seus anseios refere-se ao facto de poderem não ter o tempo que desejam para os filhos.

Em relação ao trabalho, as mulheres entrevistadas mostram preocupações em relação à readaptação ou perda de prática, tendo receio de se sentirem “desenquadradas”. Foram encontrados no discurso das entrevistadas receios em não conseguirem ser capazes de se concentrar a 100% no trabalho por não se conseguirem abstrair da esfera familiar. Também a possibilidade de ocupação do seu posto de trabalho, por reorganização do serviço, é algo que surge como preocupação por parte destas mulheres.

Aquando do regresso ao trabalho, as práticas facilitadoras desse regresso não são mais que o cumprimento dos direitos obrigatórios das mães trabalhadoras no primeiro ano de vida dos filhos, como é o direito às horas de amamentação ou não trabalhar após as 20h da noite, sendo que é demonstrada por algumas entrevistadas a dificuldade em manter esse direito após o filho realizar um ano de idade. É notório que as dificuldades oriundas da maternidade são algo que apenas diz respeito às próprias mães, cabendo a estas a tarefa de geri-las, não sentindo grande apoio por parte das organizações em que trabalham. Esta desvalorização do novo papel de “mãe-trabalhadora” faz com que as mães não se sintam tão comprometidas com a organização após a vivência desta sua nova experiência de vida.

O desafio de conciliar a vida profissional com a vida familiar/pessoal, parece ser dificultado pelo trabalho a tempo inteiro e por turnos, tanto das entrevistadas como dos respetivos companheiros/cônjuges. Estas dificuldades passam pelos constantes “desencontros” com a família, a falta de descanso e de tempo para o cuidado dos filhos. Uma das estratégias que emergem como contribuindo para atenuar estas dificuldades é o auxílio por parte dos avós, que surge como a principal ajuda no cuidado das crianças.

Como práticas facilitadoras da conciliação da vida profissional com a vida familiar/pessoal, as entrevistadas apontam a facilidade em trocar horários e folgas, e a existência de folgas ao fim de semana.

O tempo livre das mães entrevistadas parece agora ser substituído pelo tempo dedicado aos filhos e à esfera doméstica, onde a mãe assume o principal papel, sendo que o seu companheiro/cônjuge é visto como o que dá “uma ajuda”.

Face às experiências vividas pelas nossas entrevistadas, são identificadas algumas práticas que poderiam facilitar, tanto o seu regresso, como a conciliação do trabalho com a vida familiar/pessoal. Estas práticas passam, por exemplo, pela possibilidade de Assistência à Família de forma justificada e sem perda de remuneração, formação profissional por parte das empresas em relação às atividades profissionais que poderão ser esquecidas durante o período de Licença Parental, flexibilidade de horários, horários e fins de semana fixos e um acompanhamento mais estreito às mães para tentar entender individualmente quais as suas reais necessidades

Concluído o nosso estudo, é possível identificar algumas limitações apontar decorrentes das opções metodológicas que nos orientaram, a saber: a pouca diversificação, em termos de atividade profissional, das mulheres que compõem a nossa amostra uma vez que todas as entrevistadas se encontram a trabalhar no setor dos serviços,

nomeadamente do comércio; a inclusão apenas de mulheres na amostra, tendo sido interessante a entrevista a indivíduos do sexo masculino que beneficiaram da Licença Parental para entender quais as suas dificuldades; a ausência do ponto de vista dos responsáveis das organizações em que estas pessoas trabalham.

Em relação a propostas para a investigação futura, seria interessante alargar o campo de investigação a outros tipos de profissionais, abrangendo várias pessoas que trabalhem noutros setores de atividade, incluir homens neste tipo de estudo, de forma a analisar como é que estes lidam com a Licença Parental e que consequências tem para a vida profissional e familiar/pessoas e, por último, analisar a perspectiva dos responsáveis das empresas sobre a temática do regresso ao trabalho após a licença parental.

Bibliografia

Azevedo, J; Gonçalves, A; Sampaio, A; Moreira, B; Castro, J; Arroiteia, J; Anocoreta, L; Neto, M; Machado, M; Martins, P; Luz, R. (2014). *Por um Portugal amigo das crianças, das famílias e da natalidade (2015-2035): remover os obstáculos à natalidade desejada*. Lisboa: Instituto Francisco Sá Carneiro.

Bardin, L. (2011). *Análise de Conteúdo*. Lisboa: Edições 70.

Caníço, H; Bairrada, P; Rodríguez, E e Carvalho, A. (2010). *Novos Tipos de Família: Plano de Cuidados*. Coimbra: Imprensa da Universidade de Coimbra.

Chambel, M. e Veríssimo, M. (2009). *Práticas de conciliação e satisfação no trabalho: mediação da facilitação do trabalho na família*. Estudos de Psicologia, Julho-Setembro, pp. 275-286.

Chambel, M. (2014). *A Relação entre o Trabalho e a Família*. Lisboa: Editora RH.

Confederação Empresarial de Portugal (2018). *Desafios à conciliação família-trabalho*. Lisboa: Nova School of Business and Economics.

CITE (2019). *Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. 40 anos, Edição Comemorativa*. Lisboa: CITE.

CITE (2020). *Proteção na parentalidade*. Lisboa: CITE

CITE (s/d). *Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego: Quem somos*. Lisboa: CITE.

Comissão das Comunidades Europeias (2001). *Livro Verde: Promover um quadro europeu para a responsabilidade social das empresas*. Bruxelas: CCE.

Costa, C. (2011). *As práticas de gestão de recursos humanos que conciliam a tripla jornada: a perspectiva dos trabalhadores estudantes do ensino superior*. Setúbal: ESCE/Instituto Politécnico de Setúbal.

Deloitte (2010). Prémio Empresa Mais Familiarmente Responsável 2010 – Uma iniciativa da Deloitte e da AESE. Lisboa: Deloitte.

Diário da República Eletrónico (2009). *Código do Trabalho - Lei n.º 7/2009*. Diário da República n.º 30/2009, Série I de 2009-02-12. Lisboa, Assembleia da República.

Diário da República Eletrónico (2019). *Lei n.º 90/2019*. Diário da República n.º 169/2019, Série I de 2019-09-04. Lisboa, Assembleia da República.

Dias, S. (2013). *Conciliação entre a vida familiar e profissional. Experiências e Práticas de Conciliação e Representações Sociais face ao “Sentido dos Direitos”*. Sociologia Online: Revista da Associação Portuguesa de Sociologia, N.º 6, pp. 51-68.

Dulk, L; Doorne-Huiskes, A e Shippers, J. (1999). *Organizações “Amigas da Família”*: Uma comparação internacional. *Sociologia Problemas e Práticas*, N.º29, pp. 31-50.

Ferreira, V e Lopes, M. (2004) *Repercussões das licenças por maternidade e por paternidade no local de trabalho: Entre o consentimento e a reprovação*. Atas dos ateliers do V.º Congresso Português de Sociologia. Lisboa: APS.

Fortin, M. (2009). *Fundamentos e Etapas do Processo de Investigação*. Loures: Lusodidacta.

Gil, A. (2008). *Métodos e Técnicas de Pesquisa Social* (6.ºed.) São Paulo: Editora Atlas

Ghiglione, R. & Matalon, B. (1993). *O Inquérito – Teoria e Prática*. Oeiras: Celta Editora.

Gonçalves, A. (2004). *Métodos e Técnicas de Investigação Social I – Programa, Conteúdo e Métodos de Ensino Teórico e Prático*. Braga: Instituto de Ciências Sociais, Universidade do Minho.

Guerra, I. (2010). *Pesquisa Qualitativa e Análise de Conteúdo – Sentidos e formas de uso* (2ª ed.). Cascais: Editora Princípia.

Guerreiro, M.; Lourenço, V. e Pereira, I. (2006). *Boas práticas de conciliação entre Vida Profissional e Familiar*. Manual para as Empresas. (4ª Edição). Lisboa: CITE.

Guerreiro, A. (2019). *Tudo sobre a Licença de Maternidade*. Matosinhos: Economias.

Graça, M e Cruz, J. (2005). *Retorno ao Trabalho: Com quem fica o bebé?* Braga: Universidade do Minho/Instituto de Estudos da Criança.

Hamid, F. (2012). *Práticas de Conciliação Trabalho/Família em Organizações de Excelência*. Coimbra, Universidade de Coimbra

Instituto Nacional de Estatística (2020). *População empregada com idade entre 15 e 74 anos por Sexo*. Lisboa: INE.

Maciel, D.; Marques, C. e Torres, A. (2008). *Trabalho, família e género*. VI Congresso português de sociologia, Mundos Sociais: saberes e práticas. Lisboa: Universidade Nova de Lisboa.

Matias, M.; Fontaine, A.; Simão, C.; Oliveira, E. e Mendonça, M. (2010). *A conciliação trabalho-família em casais de duplo-emprego*. Actas do VII Simpósio Nacional de Investigação em Psicologia. Braga: Universidade do Minho.

Martins, C. (2015). *Procurando Conciliar o Papel Parental com o de Trabalhador*. Braga: Escola Superior de Enfermagem da Universidade do Minho.

Martins, C; Abreu, W e Figueiredo, M. (2015). O Sofrimento do Regresso ao Trabalho após a Licença Parental. *Revista Portuguesa de Enfermagem de Saúde Mental*, (Ed. Esp. 2), Fevereiro, pp. 69-77.

Martins, V. (2018). *Análise do papel das práticas de Recursos Humanos como facilitadoras ou inibidoras da conciliação trabalho-vida familiar: a perceção das organizações como amigas das famílias*. Lisboa: Universidade de Lisboa.

Mesquita, M. (2012). *Conteúdo Programático Métodos e Técnicas de Investigação em Serviço Social*. Lisboa: Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa.

Millward, L. (2006). *The transition to motherhood in an organizational context: An interpretative phenomenological analysis*. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, N°79, pp. 315-333.

Nogueira, M; Silva, E. e Neves, A. (2010). *(Re) Conciliação dos usos do tempo: Imigração, Género e Trabalho-Família*. Porto Alegre, PSICO, V. 41, N. 4, pp. 456-462.

OJE (2010). *Empresas familiarmente responsáveis*. Suplemento Comercial. Lisboa

Perista, H; Cardoso, A; Brázia, A; Abrantes, M e Perista, P. (2016). *Os Usos do Tempo de Homens e Mulheres em Portugal*. Lisboa: Centro de Estudos para a Intervenção Social (CESIS), Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).

Pordata (2020). *Agregados domésticos privados: total e por tipo de composição*. Lisboa: Pordata

Pronzato, C. (2007). *Return to work after childbirth: does parental leave matter in Europe?*. ISER Working Paper Series, N° 2007-30. Disponível em: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/92150/1/2007-30.pdf>

Quivy, R. & Campenhoudt, L. V. (2005). *Manual de Investigação em Ciências Sociais* (4ª ed.). Lisboa: Editora Gradiva.

Schouten, M. (2012). *O tempo livre em família – uma abordagem de género*. VII Congresso Português de Sociologia. Porto: Universidade do Porto/Faculdade de Letras e Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação,.

Silva, I. (2015). *Políticas e Práticas facilitadoras da Conciliação entre Trabalho e Vida Pessoal – Estudo de caso numa Instituição de Ensino Superior*. Coimbra: Instituto Politécnico de Coimbra.

Stake, R. (2011). *Pesquisa Qualitativa – Estudando como as coisas funcionam*. Lisboa: Editora Penso.

Teixeira, R. e Nascimento, I. (2011). *Conciliação trabalho-família: Contribuições de medidas adotadas por organizações portuguesas*. Revista Brasileira de Orientação Profissional, Vol. 12, Nº 2, pp. 215-225.

Terence, A. e Filho, E. (2006). *Abordagem quantitativa, qualitativa e a utilização da pesquisa-ação nos estudos organizacionais*. Fortaleza, Brasil. XXVI ENEGEP.

Torres, A. (2004). *Vida Conjugal e Trabalho: Uma perspetiva sociológica*. Oeiras: Celta Editora.

Thompson, C.; Lyness, K.; Franscesco, A. e Judiesch, M. (1999). *Work and Pregnancy: Individual and Organizational Factors Influencing Organizational Commitment, Timing of Maternity Leave, and Return to Work*. Sex Roles, Vol. 41, pp. 485-508.

APÊNDICE

APÊNDICE I

Guião da Entrevista Semiestruturada

Guião de Entrevista

Em primeiro lugar quero agradecer a sua disponibilidade em concretizar esta entrevista. A presente investigação encontra-se inserida num estudo académico para a obtenção do grau de mestre em Gestão Estratégica de Recursos Humanos, na Escola Superior de Ciências Empresariais do Instituto Politécnico de Setúbal, cujo tema tem como objetivo geral analisar as dificuldades com que as mulheres se deparam no regresso ao trabalho após a Licença de Maternidade.

1. Dados Sociodemográficos

Fale-me um pouco sobre si.

2. Contexto familiar

Vive com o seu companheiro? Se sim, desde quando?

O seu cônjuge encontra-se a trabalhar?

Como era a vida doméstica antes da gravidez?

Como fazem a divisão das tarefas domésticas atualmente?

Têm algum tipo de ajuda externa na realização de tarefas domésticas e cuidados dos filhos?

Porque quis ter filhos?

No caso de ter dois filhos, quais as diferenças em relação ao primeiro.

Como eram os seus tempos livres antes da gravidez?

E depois?

3. Contexto Profissional

Qual a sua profissão?

Qual a carga horária?

Com quantos meses de gestação deixou o local de trabalho?

O que a motivou?

Como sentiu que a empresa viu o facto de ter entrado de baixa?

4. Regresso ao trabalho

Como se sentiu quando voltou a trabalhar?

Existiram por parte da empresa práticas facilitadoras do regresso ao trabalho?

Se sim, quais?

Quais foram as dificuldades no regresso ao trabalho? Na gestão da vida familiar/na vida profissional e como ultrapassou.

Em termos de trabalho, qual foi a sua principal preocupação no regresso?

E em relação ao seu filho?

Sentiu que a empresa reconhece e cuida das suas necessidades enquanto mãe?

De que forma?

Sentiu dificuldades em conciliar o trabalho com a vida familiar?

Se sim, quais?

Sente que a empresa tem práticas que facilitam a conciliação trabalho-família?

Se sim, quais?

Na sua opinião, o que a empresa poderia fazer melhor nesse sentido?

APÊNDICE II
Análise de Conteúdo das
Entrevistas

Dimensão	Discurso
<p>1 – Divisão do Trabalho Doméstico antes da Gravidez</p>	<p>"...Dividíamos as tarefas pelos dois..." (E1)</p> <p>"...Sempre dividimos bem as tarefas. Aliás se um chega e já vê que alguma coisa tem de ser feita faz logo não fica à espera de estipular horas nem dias..." (E2)</p> <p>"...Sempre fui eu que tratei de todas as tarefas domésticas..." (E3)</p> <p>"...Ele cozinhava mais e eu arrumava mais a casa, ele também ajudava às vezes a pôr a roupa na máquina e assim..." (E4)</p> <p>"...Não havia grande divisão de tarefas porque ele trabalhava também esses dias fora portanto caía tudo mais sobre mim..." (E5)</p> <p>"...Antes de ter a menina basicamente ele ajudava na limpeza da casa e como não sabe cozinhar eu tratava da parte das refeições..." (E6)</p> <p>"...Sempre dividimos as tarefas em igual parte..." (E7)</p>

	“...Antes da gravidez ele não fazia praticamente nada...” (E8)
--	--

Dimensão	Discurso
<p>2 – Divisão do Trabalho Doméstico após a Gravidez</p>	<p>“...Não existe bem uma divisão do quem faz o que, ajudamo-nos mutuamente, tanto em casa como com a menina...” (E1)</p> <p>“...Continua igual... acho que nada mudou!” (E2)</p> <p>“...Continuo a ser eu que trato de tudo quase sempre, ele quando chega mais cedo ajuda a dar banho a mais velha. Cozinha algumas vezes também dependendo da hora que chega...” (E3)</p> <p>“...Atualmente dividimos, quando apetece a um, é quem cozinha..em casa normalmente sou eu que arrumo e trato das coisas mas ele também faz quando eu não tenho tempo, ou quando está algo muito bagunçado dá um jeito. Sim, dividimos até porque como trabalhamos por turnos e temos sempre os horários trocados, quando ele tá com ele é ele que lhe faz a comida, dá-lhe banho, poe-o a dormir às vezes ele tá acordado</p>

quando chego mas é porque está habituado a dormir mais comigo, mas sim, é uma divisão parcialmente igual...” (E4)

“...Atualmente é igual, e então as tarefas recaem sobre mim...” (E5)

“...Eu continuo com a responsabilidade total da preparação das refeições normalmente quando está em casa é ele quem auxilia as meninas na hora da refeição, eu trato do banho das meninas e a limpeza da casa é feita tanto por um como por outro, mas mais por mim. Sim muito mais, ele ajuda mas claro que podia ajudar mais, sinto que tenho responsabilidade 80% e ele 20%...” (E6)

“...Atualmente é igual. Acabo sempre, apesar de ele ajudar muito em muita coisa, por fazer sempre mais tarefas, como adormecer..mas ele ajuda-me bastante, a dar o banho, essas coisas todas sim...” (E7)

“...Atualmente dividimos tarefas, não todas mas a maior parte...” (E8)

Dimensão	Discurso
3 - Ajuda externa na realização de tarefas domésticas	<p>“...Sim, temos uma empregada doméstica de 15 em 15 dias...” (E5)</p> <p>“...Não..” (E1, E2, E3, E4, E7, E8)</p> <p>“...Sim, tenho a ajuda da minha mãe que passa a ferro as nossas roupas e das meninas...” (E6)</p>

Dimensão	Discurso
4 - Ajuda externa no cuidado dos filhos	<p>“...Quando estou no turno da noite e o pai também, a minha avó toma conta dela umas horas e se for preciso as tias também...” (E1)</p> <p>“...Tirando a escola que ele fica durante o dia se precisar de trabalhar ao sábado que o pai também trabalha a minha mãe fica com ele. Para me ajudar ao sábado de manhã de resto conseguimos conciliar com a escola e trabalhos...” (E2)</p>

“...Sim, os meus sogros ajudam em tudo, quando não tenho horário para lhes dar de comer elas comem nos meus sogros assim como o pai delas ou se não conseguir ir buscar a mais velha a escola os meus sogros vão. E aos fins de semana quando trabalho cuidam delas.” (E3)

“...Não, só quando ele tem de ficar com a minha mãe, quando estamos a trabalhar a minha mãe dá uma ajuda até nós chegarmos.” (E4)

“...Também, os avós.” (E5)

“...Também, muitas vezes como trabalhamos os dois por turnos é a minha mãe ou o meu irmão e a minha cunhada que ficam com elas e cuidam delas.” (E6)

“...Ela anda na escola e como não temos família cá ela tem uma “avó” emprestada que cuida dela aos fins de semana quando nós estamos a trabalhar.” (E7)

“...Às vezes ficam com a avó porque tem de ser.”

Dimensão	Discurso
<p>5 – Razão pela qual quis ter filhos</p>	<p>“...Desde pequena que o meu sonho era ser mãe, construir uma família grande e casar!” (E1)</p> <p>“...Porque sempre desejei ter um filho desde que me lembro. E depois conheci a pessoa que partilhava o mesmo sonho que eu, termos um filho fruto do nosso amor.” (E2)</p> <p>“...A mais velha não foi planeada, mas tínhamos estrutura financeira e familiar para ter um filho, a mais nova foi planeada também porque tínhamos ajuda.” (E3)</p> <p>“...Achei que estava na altura, não há nenhuma razão em especial..” (E4)</p> <p>“...Porque era um sonho desde criança, ser mãe.” (E5)</p> <p>“...Nenhuma das duas foi uma gravidez programada , mas sempre gostei da ideia de ter filhos cedo apesar de na altura não me sentir 100% preparada quando engravidei da primeira fiquei muito feliz.” (E6)</p> <p>“...Sempre tive o sonho de ser mãe e depois de ganhar estabilidade na minha vida decidi ser mãe à quatro anos.” (E7)</p>

	“...Sempre quis..” (E8)
--	-------------------------

Dimensão	Discurso
<p>6 – Diferenças em relação ao primeiro filho</p>	<p>“...A primeira gravidez foi difícil, mas o parto foi rápido, e ela sempre uma bebé fácil, não dava trabalho nenhum, dormia bem, e ficava bem com qualquer pessoa. A segunda foi horrível, muito complicada em termos de saúde tanto para mim como para a bebe, um parto demorado, mas depois tornou-se fácil. Foi uma bebé prematura o que implicou e implica mais cuidados. Sempre foi uma bebe mais difícil, que chora mais, existir o problema do peso dela e isso envolveu muita coisa psicológica e também não dormia o que levou a um cansaço...” (E3)</p> <p>“...No primeiro sinto que fui muito mais cuidadosa e cumpri as regras todas que a médica dizia e tudo, no segundo já estava muito mais à vontade, costume dizer que ele sofreu um bocadinho de “bulling” entre aspas porque não veio para a nossa cama dormir quando chorava, dorme sozinho, o outro não, é uma educação muito mais à vontade do que o outro.” (E5)</p>

“...O sentimento de desespero veio logo que soube que estava grávida da segunda pois já era super cansativo com uma com duas pior seria. Antes da minha segunda filha nascer pensava muito se eu iria conseguir dar às duas todo o amor, carinho e cuidados, depois da segunda nascer foi super cansativo eu tinha uma menina de um ano e oito meses e outra recém nascida tinha de me dobrar em dois para poder ter o tempo para a recém nascida e para poder dar também atenção à mais velha. Depois muitas pessoas me disseram, inclusive a enfermeira, que eu nessa primeira fase tinha de dar mais atenção á mais velha pois ela é que iria sentir, então foquei me muito em não deixar que a mais velha sentisse que tinha sido substituída e em mostrar que eram as duas minhas e que ambas são minhas filhas. Depois tinha a parte em que apesar de serem as duas crianças estavam em fases completamente diferentes. Sim muito mais fácil apesar de ter as duas eu da segunda já tinha passado por tudo aquilo estava muito mais preparada...” (E6)

“...Em termos de cuidados é mais fácil o segundo, já fazemos tudo de forma mais automática. Em termos de ciúmes a mais velha tens muitos ciúmes da mais pequena.” (E8)

Dimensão	Discurso
<p>7 – Tempos livres antes de gravidez</p>	<p>“...Mesmo antes de engravidar não tinha muito porque tinha dois trabalhos. Mas antes disso, ia ao ginásio, ia às compras, estava com o namorado e as amigas...” (E1)</p> <p>“...Os mesmo de agora..Passear, ir ao cinema estar com os amigos e ficar em casa.” (E2)</p>

Dimensão	Discurso
<p>8 - Tempos livres depois da gravidez</p>	<p>“...Agora só abdiquei do ginásio, mas por falta de vontade e também já não posso comprar como comprava. A Maria é sempre prioridade, tento desfrutar em família ou com os amigos mais próximos, normalmente os que considero família. Dou sempre prioridade a essas pessoas...” (E1)</p> <p>“...Reduzi essas coisas, e dediquei-me a passar o tempo livre que tenho com ele. Há dias que também posso ir ao cinema ou ir passear sem ele, mas já é uma coisa muito esporádica...” (E2)</p> <p>“...Sempre gostei de ler, foi umas das coisas que deixei de fazer, não tenho tempo. De resto faço tudo igual, sempre fui uma pessoa que gosta de estar em casa quando saí, elas vão sempre comigo seja onde for...” (E3)</p> <p>“...Hoje em dia arrumo a casa e saí com o meu filho, vou à praia, parques infantis e assim, tempo livre para mim mesmo é muito menos...” (E4)</p> <p>“...Agora de momento não consigo fazer nenhuma, a não ser ir ao cinema uma ou duas vezes por ano...” (E5)</p>

“...Agora há muita coisa que mudou, em relação a sair a noite já não consigo, parece que me sinto mal em deixa-las em casa para me ir divertir, continuo a passear com as meninas ir a sítios diferentes mas tenho muito menos tempo estar com as minhas amigas ou ate ter tempo só para mim.. E mesmo que vá fazer algo com as minhas amigas tenho sempre aquela preocupação “está na hora do banho tenho de ir para casa fazer o jantar”..não consigo aproveitar os momento a 100% caso elas não estejam comigo pois tenho sempre essas preocupações...” (E6)

“..Depois já não, fazia consoante a criança e mais dedicado a ela, as folgas são uma correria não há tempo para descansar...” (E8)

Dimensão	Discurso
9 - Profissão	<p data-bbox="689 355 1189 387">“...Sou lojista...” (E1, E2, E3, E4, E6)</p> <p data-bbox="689 480 1272 512">“...Lojista e Gerente de uma Clínica...” (E5)</p> <p data-bbox="689 604 1173 636">“...Chefe de secção em Loja...” (E7)</p> <p data-bbox="689 729 1128 761">“...Sou operadora de loja...” (E8)</p>

Dimensão	Discurso
<p>10 – Carga e tipo de horário</p>	<p>“...40h semanais por turnos...” (E1)</p> <p>“...24 horas semanais e tenho horário rotativos que podem ir das 7h da manhã às 00h...” (E2)</p> <p>“...Part-time 24 horas com horários e folgas rotativas...” (E3)</p> <p>“...40 horas semanais, com horários rotativos, entre as 10 e as 23 ou as 24...” (E4)</p> <p>“...Na loja são 24 horas semanais, na clínica é variável depende das marcações...” (E5)</p> <p>“...Trabalho a part-time de 24 horas semanais com horários rotativos com limites das 07 ate as 23 horas...” (E6)</p> <p>“...40 horas semanais com horários e folgas rotativas...” (E7)</p>

	<p>“...Faço 10 horas com duas horas de almoço, das 06 horas da manhã até as 16h da tarde, com folgas rotativas...” (E8)</p>
--	---

Dimensão	Discurso
<p>11 – Meses de gestação com que deixou o trabalho e razão pela qual deixou de trabalhar</p>	<p>“...Seis meses, não me aguentava em pé tantas horas lá no trabalho.. Foi na altura do Black Friday e com todos os movimentos que tinha de fazer tive de pôr baixa...” (E1)</p> <p>“...Cinco meses..Não me sentia bem a trabalhar e estava sempre com medo de me magoar, entretanto um ferro bateu me na barriga e fiquei com uma nódoa negra e foi a partir daí que fiquei com receio é fui ao médico pedir para ir para casa...” (E2)</p> <p>“...Dois meses por ser gravidez de risco...” (E3)</p> <p>“...Oito meses, Achei que já estava a ficar cansada, não quis por antes porque sentia-me bem, não me sentia mal..não quis ir para casa muito cedo, foi exatamente um mês antes da data prevista mas como ele nasceu duas semanas antes só tive 15 dias em casa...” (E4)</p>

“...Na loja de roupa aos três, na clínica aos sete. O peso da barriga...” (E5)

“...Da primeira deixei com 7 meses da segunda com 5 meses. No início tinha enjoos que suportei, entretanto a minha supervisora falou comigo se eu não queria ir para a loja de Sesimbra fazer o Verão e ficava mais perto da minha área de residência mas depois com o peso da barriga e as tarefas básicas que tinha se fazer no trabalho como por exemplo baixar-me para tirar o material para venda das gavetas, ate mesmo o percurso até Sesimbra com uma barriga enorme, 7 meses a conduzir 30km comecei a ficar super cansada e percebi que já não conseguia dar ao meu trabalho aquilo que me era exigido...” (E6)

“...Deixei com quatro meses porque tive contrações durante a gravidez, então o médico sugeri-o ir para casa descansar porque o trabalho em si, não só a nível físico como psicológico, há muita pressão...” (E7)

“...Da mais velha tinha cinco meses e da mais pequena foi gravidez de risco, foi logo no inicio tinha dois meses e meio. Da mais velha porque achei que tinha de aproveitar a gravidez, da nova fui impedida de trabalhar pelo médico...” (E8)

Dimensão	Discurso
<p>12 - Relação com chefias e colegas - Reações à gravidez e à Licença</p>	<p>“...Em relação a empresa em que anteriormente trabalhava não senti qualquer apoio, até pelo contrário, o que ajudou na decisão de me despedir e não querer mais trabalhar com uma empresa que não me identifico. Na altura fui super mal compreendida chegou a haver frases desnecessárias. Frase do género: se não tivesse feito o que fiz (que foi engravidar) teria subido para terceira encarregada, assim como me ia ausentar muito tempo da loja perdi a minha chance. Cheguei a estar de baixa três dias porque precisava de repouso (ainda na gravidez) e quando fui a loja entregar o papel a minha encarregada falou-me super mal chegou a enviar-me mensagem para o telefone a dizer que deixei a equipa na mão, uma coisa desse género. Foram coisas que me motivaram ao despedimento...” (E1)</p> <p>“...Eu espero que sim, quando existe algum pedido estou a arranjar uma solução para não ficar o meu horário descoberto. Quanto o meu pedido é por questões de saúde porque não posso deixar de trabalhar e me tornar uma cuidadora...” (E3)</p> <p>“...Não, acho que não. Fui só mesmo porque quis, nunca senti nenhuma pressão em relação a isso. Não, pelo menos na minha empresa não, antes pelo contrário se tiver alguma dificuldade ou algum problema ligo para eles e tentam-me ajudar como aconteceu agora à pouco tempo, uma situação minha que me facilitarem bastante...” (E4)</p>

“...Não, por acaso quando souberam que eu estava grávida disseram que assim que eu quisesse ir para casa estava à vontade que até se sentiam mais seguros com isso...” (E5)

“...A segunda eu ainda tentei “esconder” no trabalho nos primeiros meses mas a minha supervisora começou a desconfiar e a fazer pressão que eu devia usar uma cinta que tinha uma barriga que parecia de grávida, pois já tinha barriga, ate que tive de contar para não sentir mais essa pressão, a segunda aborrecidos pois a minha primeira filha tinha apenas um ano.. Senti que ficaram mais aborrecidos, tinha acabado o horário de amamentação e já sabiam que mais cedo ou mais tarde ia acabar por baixa. Na altura senti que a minha supervisora ficou um pouco aborrecida pois estávamos em época alta e disse me que ia ser complicado por uma pessoa nova dar formação e etc, as minhas colegas também soube que comentaram o facto de eu por baixa de um dia para o outro pois eu não avisei antes, fui á médica e pedi a baixa...” (E6)

“...Não, eu ainda estava na Licença de Maternidade e recebi chamadas telefónicas diárias dos recursos humanos para, em vez de voltar à loja de Setúbal, que é a minha área de residência, que moro a dez minutos da loja, ir para Lisboa...” (E7)

“...Não, foi igual, até pior...” (E8)

Dimensão	Discurso
<p>13 – Dilemas no regresso ao trabalho</p>	<p>“...Quando estava de baixa sentia vontade de voltar a trabalhar mas assim que voltei arrependi-me. É difícil termos que deixar os nossos bebés...” (E1)</p> <p>“...Foi estranho... sentia me um pouco deslocada e sempre com o pensamento no meu filho... visto que já não podia estar com ele 24 horas por dia mas aos poucos foi tudo voltando à normalidade...” (E2)</p> <p>“...Bem, estava a desejar voltar a me sentir ativa e sair da mesma rotina de dona de casa e conseguir desanuviar...” (E3)</p> <p>“..Senti-me deslocada parece que não pertencia ali é difícil de explicar, custou-me muito deixa-las ao cuidado de outras pessoas para poder ir trabalhar, tinha a parte de trabalhadora e em casa a dona de casa e mãe, conciliar as duas coisas foi difícil foi cansativo. Não, como é óbvio aquilo que pedem e exigem de nós é sempre dar o máximo e fazer o melhor dentro do horário de trabalho por um lado é compreensível, mas por outro é injusto para nós mães. Muitas vezes com noites mal dormidas e tinha de acordar de manhã ir buscar energias onde não tinha para mais um dia de trabalho...” (E6)</p>

“...Sim, porque eles fizeram muita pressão diária para eu decidir e a minha decisão foi sempre a mesma, que não ia para lado nenhum, que ia ficar em Setúbal mas sempre me disseram que não havia vaga em

Setúbal, ainda me propuseram ir para o Seixal, mas tinha de fazer noites porque nessa loja havia também outra mãe que estava em Licença de Maternidade. Fiquei mais desmotivada na empresa que trabalho, já não faço tantos esforços como fazia antes. Porque sempre dei tudo pela empresa, mas depois de ser mãe senti que era um entrave. O que afetou também a minha vida pessoal, fiquei mais ansiosa porque nunca sei quando me podem transferir de loja...” (E7)

“...No trabalho tive várias, quase como “castigo” mudaram-me de secção e puseram-me numa mais complicada. Em casa eram mais coisas para fazer, era tudo muito mais organizado...” (E8)

Dimensão	Discurso
<p>14 - Principal preocupação em relação aos filhos</p>	<p>“...A preocupação constante de não a estar a ver, se está tudo bem, se está a ser bem cuidada.. Por muito que confie nas pessoas que tomam conta dela eu tenho sempre medo de a deixar com outras pessoas sem ser comigo ou o pai. Acho que nós mães nunca ficamos descansadas, se tem frio, se comeu, se está triste...” (E1)</p> <p>“...Preocupava-me o facto de não saber se ele ia estar bem sem estar comigo... acho que era a minha única preocupação...” (E2)</p> <p>“...Tive receio só de não conseguir a acompanhar, mas com o tempo tudo vai passando...” (E3)</p> <p>“...Nós temos sempre a preocupação de quem vai cuidar dos nossos filhos, mas eu por acaso no infantário que o deixei um das auxiliares era amiga da família então fiquei um bocadinho mais tranquila...” (E4)</p> <p>“...Foi, ainda não estou a fazer o horário completo e quando estiver vou ter muito menos tempo para estar com os meus filhos...” (E5)</p>

“...Sim tinha a preocupação com a conciliação entre os horários do trabalho e os horários das meninas, receio de ter pouco tempo para as acompanhar a escola e buscar, de poder ter tempo de qualidade com elas...” (E6)

“...Foi mesmo o pouco tempo que poderia ter para ela, porque como são turnos rotativos é difícil de manter a rotina e as crianças precisam de rotina. E isso parecendo que não mesmo na estabilidade dela, influencia um pouco, finalmente agora o meu namorado tem um trabalho mais estável consegue, o que para ela também é importante, consegue vê-la à hora de jantar, consegue estar sempre com ele e isso trouxe estabilidade também...” (E7)

“...Deixa-las, serem tão pequeninas e deixá-las, aquela sensação de abandono...” (E8)

Dimensão	Discurso
<p>15 - Principal preocupação em relação ao trabalho</p>	<p>“...A única preocupação era por ter saído de um sítio efetiva que sabia que estava segura, para um que podia não dar certo e tinha uma bebé para cuidar...” (E1)</p> <p>“...A nível de trabalho acho que ao início era só a preocupação de ter medo de não conseguir fazer tudo o que fazia antes por ter estado muito tempo parada mas passado pouco tempo esses medos passaram. Adaptei-me rapidamente...” (E2)</p> <p>“...Talvez sentir desenquadrada no ambiente de trabalho devido a ter estado fora mais de 1 ano...” (E3)</p> <p>“...Não, lembrava-me de quase tudo, alguma coisa que tivesse mudado em relação ao equipamento informático ou ao atendimento as minhas colegas elucidaram-me...” (E4)</p> <p>“...Sim, ao trabalho tive preocupação em não conseguir dar 100% de mim, porque com tantas tarefas para fazer com elas e em casa chegar ao trabalho e focar-me e concentrar-me no trabalho tornou-se mais complicado com o tempo tudo foi ficando mais fácil, mas fazer essa separação e esquecer por momentos da vida fora do trabalho foi mais complicado...” (E6)</p>

	<p>“...Tinha um bocado, tinha e acho que ainda tenho um bocado de receio, de ser julgada por ser mãe, porque há sempre “ah a mãe tem benefícios” mas eu não sinto que tenha benefícios porque tudo o que tentei até hoje, foi tudo com muita luta, tive de apresentar sempre cartas, porque como estamos aqui sozinhos não temos apoio familiar para ir busca-la a escola, e isso tudo..então até tive de reduzir o meu tempo limite de trabalho até as 18H30, que é quando a escola fecha, para poder ir busca-la à escola..e sinto que isso não é de bom agrado para as pessoas em geral...” (E7)</p>
--	---

Dimensão	Discurso
<p>16 - Como ultrapassou as dificuldades</p>	<p>“...Ao início foi assim gradual, ficava só de manhã e depois ia almoçar a casa, começou a almoçar lá..eu deixei-o no infantário um mês antes de começar a trabalhar para fazer a adaptação portanto foi tudo tranquilo. Em casa a logística é sempre um bocadinho diferente proto, com um bebé, temos de nos adaptar um bocadinho às novas rotinas mas foi tudo mais ou menos tranquilo...” (E4)</p> <p>“...De momento ainda não arranjei forma, tenho de lidar com os horários são mesmo assim, não tenho como contornar...” (E5)</p> <p>“...Mas depois com o tempo comecei a habituar-me e a criar rotinas que me facilitassem...” (E6)</p> <p>“...Sim, mas vai haver sempre essas dificuldades porque ele também tem turnos. Agora ele como consegue conciliar os horários com os meus é que dá..mas é preciso uma grande gestão familiar...” (E7)</p> <p>“...Não ultrapassei..continua igual...” (E8)</p>

Dimensão	Discurso
<p>17 - Reconhecimento do papel e das necessidades enquanto mãe</p>	<p>“...Nesta empresa já me conheceram como mãe por isso acho que fui sempre compreendida até porque na equipa existem colegas que são mães e a compreensão e sempre diferente. Como aqui fui sempre ouvida nesse sentido julgo que não tenho nada a dizer nesse sentido. Na Empresa X não senti nenhuma das duas, aqui na Empresa Y acho que sim que reconhecem..no cuidar não sei bem..” (E1)</p> <p>“...Acho que a empresa não deu grande importância a isso. Era mais um dia e mais uma pessoa a trabalhar. Acho que no dia a dia não. Não reconhece! Mas por vezes em relação as férias tentam ajudar para conciliar com as férias da escola...” (E2)</p> <p>“...Eu apresentei um pedido para não fazer noites devido a minha filha mais nova ser prematura e ter tido uma doença auto imune e a minha responsável aceitou assim como os advogados. Quando faço algum pedido normalmente é aceita mas também tento sempre encontrar a melhor solução de maneira a não prejudicar a empresa...” (E3)</p> <p>“...Sim, se precisar de alguma coisa, de folgas numa determinada altura, de férias ou de sair mais cedo, nunca houve impedimentos nenhuns...” (E4)</p>

“...Eu penso que eles reconhecem, mas não podem fazer mais do que fazem. Pedir folgas por exemplo para o aniversário dos meus filhos e facilitarem-me, ir ao médico...” (E5)

“...Acho que reconhece quando confrontada com as direitos da mãe trabalhadora, mas por iniciativa própria não senti muito apoio por parte da empresa...” (E6)

“...Não, porque eles têm sempre a necessidade de reciclar as pessoas, de lojas para lojas, e cada vez que fui tirando os meus direitos de amamentação e isso tudo senti que a primeira coisa é logo “ah já acabou a tua licença então vais logo fechar”...” (E7)

“...Não, nem facilita em nada, é tudo muito forçado, é quase uma obrigação...” (E8)

Dimensão	Discurso
<p>18 - Dificuldades de conciliação trabalho/família</p>	<p>“...Por vezes sim, gostava de ter mais tempo para a família, gostava de passar mais tempo em casa, mas não aquele tempo que saíste do trabalho e vais fazer o jantar, cansada e dormir que quase que não tens paciência só queres ir para a cama. Gostava de ter mais tempo, mas aquele tempo que realmente é produtivo para cuidar e educar os nossos filhos...” (E1)</p> <p>“...Não, por ser part-time...” (E2)</p> <p>“...Não, sendo trabalhadora part time 24 horas consigo mudar horários e ter mais facilidades...” (E3)</p> <p>“...Às vezes é difícil principalmente para quem trabalha por turnos, é sempre complicado apesar de ele estar no infantário eu nunca, desde que comecei a fazer a minha carga horária normal, nunca consigo ir busca-lo à escola, salvo os dias que estou de folga, porque saiu as 7 e o infantário fecha as 7h30 e como tenho sempre medo de me atrasar vai sempre o pai ou a minha mãe. Mas é sempre mais complicado, sair as 7h fazer jantar muitas vezes tenho a ajuda da minha mãe, quando está com ele vai buscá-lo, dá-lhe jantar e eu janto lá com eles. A conciliação de horários é sempre o mais difícil principalmente por quem trabalha por turnos...” (E4)</p>

“...Sim, como trabalho fins de semana, o meu marido não mas está fora durante a semana, às vezes é complicado conseguirmos estar mais tempo de qualidade juntos...” (E5)

“...Pois, continuo com pouco tempo para a minha vida pessoal, óbvio que tenho conseguido conciliar tudo mas graças ao facto de ter muito apoio da minha mãe e de pessoas próximas talvez se tivesse um horário fixo conseguiria conciliar melhor pois iria me adaptar e criar uma rotina fixa mas com um trabalho com horário rotativos a minha vida pessoal também tem de estar sempre a “rodar”.. arranjar soluções para todas as situações, por exemplo tem dias que saí as 23 horas chegar a casa e deitar-me à meia-noite e tal mas no dia seguinte às 08h tenho de estar acordada para mais um dia perante o trabalho estou a cumprir o horário de descanso mas derivado as meninas acabo nunca por descansar a 100%...” (E6)

“...Sim, é sempre difícil e acho que vai ser sempre difícil porque a empresa em si, a nível mundial, acho que se preocupa muito com isso mas aqui em Portugal acho que isso não é prioridade, o bem-estar da mãe. Foi difícil porque ele na altura tinha um trabalho na restauração e a maior parte das tarefas caía em cima de mim, porque ele como trabalhava quase o dia todo, quem tinha de ir buscá-la e deixá-la na escola era eu. Por isso todas as tarefas de banho, de dormir, de comer, fora as tarefas da casa e isso tudo, acabava por cair sempre em cima de mim apesar de ele tentar sempre ajudar mas era difícil...” (E7)

Dimensão	Discurso
<p>19 - Práticas que facilitam a conciliação trabalho/família</p>	<p>“...Acho que a empresa é compreensível em termos de se tiveres que trocar folgas e se tiveres que faltar, são sempre prestáveis. Se te sentires mal também não te obrigam a ficar aqui .. mas conciliação com família não acho muito. Por exemplo, aqui nunca temos um sábado e um domingo. Nunca tens um fim de semana logo o meu dia para estar com a Maria é ao domingo e não tenho todos ...” (E1)</p> <p>“...Os horários rotativos a facilidade de trocar horários...” (E2)</p> <p>“...A empresa simplesmente pratica a lei na questão da redução de hora devido a amamentação...” (E3)</p> <p>“...Só se for pelo facto de me darem horários mensalmente que dá para conciliar. Neste caso eles facilitam-me por fazerem o horário sempre consoante o horário do meu namorado portanto se ele está de tarde põe-me a mim de manhã e ao contrário, para conseguirmos estar sempre trocador. Dão-me sempre os horários mensalmente o que dá para combinar alguma coisa...” (E4)</p> <p>“...Eu acho que eles não podem mesmo fazer mais nada, se pudessem secalhar faziam...” (E5)</p>

“...A única prática que tem é a folga ao fim de semana uma vez por mês mas derivado ao pai trabalhar também com horários rotativos nem sempre conseguimos ter o mesmo fim de semana juntos, fora isso não vejo mais nenhuma prática que facilite a conciliação do trabalho com a família...” (E6)

“...Não, para responsáveis não. É porque somos nós responsáveis que tentamos sempre ver o outro lado, porque eu sou mãe e consigo sempre perceber que as pessoas também precisam de ter tempo para os filhos. E não é o facto de fazer menos noites ou mais noites mas é ter uma estabilidade, não há nada melhor que estar com a família...” (E7)

Dimensão	Discurso
<p>20 – Sugestões de práticas de conciliação trabalho/família</p>	<p>“...Dar uma nova formação , mais flexibilidade no horário, horário sempre manhã sem ter que ser pedido, sempre as horas de amamentação até 1 ano ou flexibilidade para mais, assistência a família sem ter que ir ao médico, por exemplo, uma febre ou dentes ou aquelas coisas que tu sabes que não precisas de ir ao médico pedir justificação, o trabalho devia aceitar e devia ser alargado o tempo para mais que 5 meses. Acho que é super possível darem fins de semana mas que simplesmente não querem...” (E1)</p> <p>“...Falar com as pessoas para saber aquilo que sentem como se sentem e saber se há alguma coisa que esteja ao alcance deles para melhorar...” (E2)</p> <p>“...Um acompanhamento que ajude a mãe a regressar a nova normalidade, e conversar sobre horários, quais dão mais jeito, pois nem todos os bebés descansam bem, outras mães não têm quem deixar tão cedo, ou mais tarde, cada família tem uma necessidade e cada mãe gere toda a situação a sua maneira...” (E3)</p> <p>“...Sinceramente não sei, melhorar há sempre algo a melhorar mas concretamente não sei...” (E4)</p> <p>“...No caso das mães poderiam ajustar os horários de forma a que pudesse haver mais fins de semana em casa, é complicado para a empresa eu sei..mas talvez poderia ser possível, ou no caso de os pais fazerem</p>

	<p>horários rotativos ajustar a folga dos dois fixas num fim de semana por exemplo..o primeiro fim de semana do mês para os dois para poder haver tempo de qualidade em família...” (E6)</p> <p>“...Deveria de haver mesmo uma formação “da volta ao trabalho” porque muita coisa muda num ano, por isso é isso e pensar mais nas mães...” (E7)</p> <p>“...Dar mais apoio, facilitar mais a quem tem filhos...” (E8)</p>
--	--