



**CIÊNCIAS
EMPRESARIAIS**

ESCOLA SUPERIOR
POLITÉCNICO SETÚBAL

FILIPA DE
ALMEIDA
BELCHIOR
CARDOSO

**O REGRESSO AO TRABALHO APÓS
A LICENÇA PARENTAL: IMPACTOS
NA VIDA PROFISSIONAL E
PESSOAL/FAMILIAR DAS
MULHERES**

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

ORIENTADOR

Professor António José Almeida

FILIPA DE
ALMEIDA
BELCHIOR
CARDOSO

**O REGRESSO AO TRABALHO APÓS
A LICENÇA PARENTAL: IMPACTOS
NA VIDA PROFISSIONAL E
PESSOAL/FAMILIAR DAS
MULHERES**

JÚRI

Presidente: (Professora Coordenadora, Dra. Maria Amélia Marques, ESCE/IPS)

Orientador: (Professor Coordenador, António José de Sousa Almeida, ESCE/IPS)

Vogal: (Prof. Doutora Sandra Pratas Rodrigues, ESCE/IPS)

Novembro, 2025

Agradecimentos

Quero deixar um agradecimento sentido a todas as pessoas que estiveram ao meu lado e contribuíram, direta ou indiretamente, para a concretização deste projeto de investigação.

Um especial agradecimento ao Professor António José Almeida, pela disponibilidade constante, orientação dedicada e pelas críticas construtivas que tanto enriqueceram este trabalho. A sua presença contínua e apoio foram fundamentais para o sucesso deste percurso.

Agradeço igualmente às mulheres que participaram neste estudo, pela generosidade em partilhar as suas experiências e vivências pessoais, sem as quais esta investigação não teria sido possível.

Agradeço ainda à minha família, por estarem sempre presentes e por me acompanharem com carinho e apoio ao longo deste percurso.

Por fim, deixo um agradecimento muito especial a uma amiga de curso, que esteve sempre presente ao longo deste caminho e que me motivou diariamente a persistir e a não desistir, o meu sincero obrigado à Dayany. E, não menos importante, o meu agradecimento à Patrícia, por embarcar comigo nesta aventura que foi o mestrado e por me acompanhar até ao fim.

Resumo

Este trabalho de investigação assenta numa metodologia qualitativa, recorrendo às entrevistas semiestruturadas como técnica de recolha de dados. Procura-se responder à questão: “De que forma o regresso ao trabalho após a licença parental afeta a vida profissional e pessoal/familiar das mulheres?”.

Assim, o objetivo geral consiste em investigar e compreender as perceções e sentimentos das mulheres no regresso ao trabalho após a licença parental, tendo sido definidos os seguintes objetivos específicos: Caracterizar as perspetivas das mulheres sobre o impacto da maternidade nas suas vidas profissionais; Identificar os principais desafios enfrentados pelas mulheres no regresso ao trabalho após a licença parental; Identificar as estratégias adotadas para ultrapassar esses desafios; Analisar as práticas empresariais de apoio às mulheres no seu regresso ao trabalho; Analisar o papel da família no apoio às mulheres no regresso ao trabalho.

O estudo foi realizado com oito participantes, e os principais resultados podem ser sintetizados da seguinte forma: o regresso ao trabalho após a licença parental é percecionado como um processo complexo, marcado por ansiedade, cansaço, exaustão e insegurança. As participantes evidenciaram uma necessidade de redefinir prioridades, em função das mudanças decorrentes da maternidade, o que tem impacto na sua vida profissional. Embora a maioria não tenha experienciado discriminação direta, algumas relataram pressão e resistência relativamente ao exercício dos seus direitos laborais, nomeadamente o teletrabalho e o horário reduzido. Verificou-se ainda que as organizações investem pouco no processo de reintegração, o que gera sentimentos de desmotivação e falta de pertença. Destaca-se, contudo, a importância do modelo de trabalho flexível como fator facilitador da conciliação entre vida profissional e pessoal, contribuindo para um regresso mais equilibrado e positivo.

Palavras-chave: Regresso ao trabalho, Licença parental, Conciliação trabalho e família, Gestão de Recursos Humanos

Abstract

This research is based on a qualitative methodology, using semi-structured interviews as the data collection technique. It seeks to answer the question: “How does returning to work after parental leave affect women’s professional and personal lives?” Accordingly, the main objective is to investigate and understand women’s perceptions and experiences when returning to work after parental leave, supported by the following specific objectives: To characterize women’s perspectives on the impact of motherhood on their professional careers; To identify the main challenges faced by women upon returning to work after parental leave; To identify the strategies adopted to overcome these challenges; To analyze organizational practices that support women in their return to work; And to examine the role of the family in supporting women during their return to work.

The study was conducted with eight participants, and the main findings can be summarized as follows: the return to work after parental leave is perceived as a complex process, marked by anxiety, fatigue, exhaustion, and insecurity. Participants reported a strong need to redefine priorities considering the changes brought by motherhood, which have a direct impact on their professional lives. Although most mothers did not experience explicit discrimination, some reported pressure and resistance regarding the exercise of their labour rights, particularly with remote work and reduced working hours.

It was also found that the organizations invest little in the reintegration process, leading to feelings of lack of motivation and lack of belonging. Nevertheless, the study highlights the importance of flexible work models as a facilitating factor for work-life balance, contributing to a more positive and balanced return to professional life.

Keywords: Return to work; Parental leave; Work-life balance; Professional and personal life; Human Resource Management

Índice

Introdução	1
1. Enquadramento Teórico	3
1.1 A Perspetiva de Género e as Desigualdades no Mercado de Trabalho	3
1.2 Impacto da Maternidade na Vida Profissional	5
1.3 Desafios Laborais e Precariedade Feminina no Contexto da Maternidade.....	7
1.4 Equilíbrio entre as Esferas Profissional e Familiar	9
1.5 Políticas Públicas de Apoio ao Retorno ao Trabalho após a Maternidade.....	12
1.6 Práticas Empresariais de Apoio à Reintegração Profissional no Pós-Maternidade	14
2. Objetivos do Estudo e Metodologia de Investigação.....	17
2.1 Objetivos geral e específicos do estudo	17
2.2 Abordagem metodológica	17
2.3 Técnicas de recolha de dados	20
2.4 População e amostra.....	23
2.5 Técnicas de tratamento de dados.....	24
3. Estudo Empírico.....	26
3.1 Caracterização Sociográfica das entrevistadas.....	26
3.2 Desafios no regresso ao trabalho após a maternidade.....	27
3.3 Implicações sobre a vida profissional	29
3.4 Discriminação no contexto laboral.....	31
3.5 Formação e Reintegração Profissional.....	34
3.6 Conciliação entre a vida pessoal e profissional.....	35
3.6.1 Modelo de trabalho	36
3.7 Medidas a implementar para apoio à maternidade.....	37
Conclusão	39
Referências Bibliográficas	41
Apêndice 1: Guião de Entrevista.....	46

Apêndice 2: Entrevistas.....	48
2.1 ENTREVISTA 1	48
2.2 ENTREVISTA 2	58
2.3 ENTREVISTA 3	72
2.4 ENTREVISTA 4	85
2.5 ENTREVISTA 5	95
2.6 ENTREVISTA 6	104
2.7 ENTREVISTA 7	114
2.8 ENTREVISTA 8	123

Índice de Quadros

Quadro 1 - Faixa Etária	26
Quadro 2 - Habilitações Acadêmicas	26
Quadro 3 – Número de filhos	27

Introdução

É cada vez mais importante abordar-se o tema da Parentalidade no nosso dia a dia. Na realidade portuguesa, vê-se muitos casos onde a mulher é prejudicada por escolher ter filhos e o seu retorno ao trabalho pode ser dificultado pelos colegas e pela própria empresa.

Ainda se verifica uma grande presença de mulheres com a responsabilidade de ter um bom empenho no trabalho de 40 horas semanais, tratar de todas as tarefas domésticas assim que chega a casa num dia de semana, e tomar conta dos filhos. Estas tarefas deviam ser igualmente partilhadas pelo casal, mas ainda se verifica uma ideia arcaica de que a mulher tem a responsabilidade de lidar com as tarefas domésticas, como também preocupar-se com todas as responsabilidades de ter um filho que resulta, muitas vezes, em esgotamento e burnout.

Tendo como pergunta de partida – “De que forma o regresso ao trabalho após a licença parental afeta a vida profissional e pessoal das mulheres?” – o objetivo do presente estudo é compreender o que as mulheres sentem no regresso ao trabalho após a licença parental. Queremos entender que impactos as mulheres sentiram na sua vida profissional e se a sua evolução profissional foi prejudicada pelo facto de terem sido mães.

É importante perceber as mudanças que ocorrem em casa com a chegada de um novo bebé e como a dinâmica familiar se altera. Também é relevante perceber como o retorno da mulher ao trabalho, após a licença de parentalidade, é gerido pelos colegas e pela entidade patronal. Ou seja, queremos perceber se a entidade patronal cumpre com as suas obrigações legais quando as mães retornam ao trabalho e como gerem a condição de trabalho destas mulheres.

Tendo em conta os objetivos enunciados, adotamos uma abordagem metodológica de natureza qualitativa, tendo por base entrevistas semiestruturadas a oito mulheres com filhos menores entre 1 e 3 anos de idade.

O presente relatório encontra-se estruturado em três partes fundamentais, que se complementam entre si para uma compreensão aprofundada do tema em estudo.

A primeira parte corresponde ao enquadramento teórico, no qual se procede a uma revisão da literatura existente sobre a temática, com base em artigos científicos, estudos académicos e outras fontes credíveis. Esta secção tem como objetivo contextualizar o problema, identificar os principais conceitos, teorias e debates atuais, bem como caracterizar as dinâmicas familiares

contemporâneas e os desafios enfrentados pelas mulheres, sobretudo no que diz respeito à conciliação entre vida profissional e pessoal.

A segunda parte é dedicada à componente metodológica. Aqui descrevem-se detalhadamente os objetivos do estudo, o tipo de abordagem escolhida (qualitativa ou quantitativa), a população-alvo, a amostra selecionada, bem como as técnicas de recolha e análise de dados utilizadas. Esta secção justifica as opções metodológicas adotadas e assegura a validade e a fiabilidade do processo de investigação.

Por fim, a terceira parte contempla a análise empírica, baseada na realização de entrevistas a participantes previamente selecionados. Esta etapa permite aceder a testemunhos e perspetivas pessoais que enriquecem a compreensão do fenómeno em análise. Através da interpretação dos dados recolhidos, procura-se compreender como as mulheres vivenciam o regresso ao trabalho após a licença de parentalidade e discutir os impactos da condição de mãe sobre as suas vidas profissionais.

1. Enquadramento Teórico

1.1 A Perspetiva de Género e as Desigualdades no Mercado de Trabalho

As mulheres sofrem grandes obstáculos quando têm filhos e pretendem manter a sua vida profissional. O facto de terem de suspender a sua atividade profissional por longos períodos faz com que a sua carreira seja posta em pausa e até mesmo as prioridades pessoais mudam. Pode-se dizer que *“the work patterns of women are a product of their particular circumstances, their opportunities and constraints, and the decisions that they make in response to these”* (Houston & Marks, 2003, p.198), ou seja, cada mulher terá uma situação particular, que diz respeito a si, e que irá depender da profissão, das condições sociais à sua volta e das decisões que toma.

Há estudos que comprovam que as medidas implementadas na empresa e o modo como a mulher é recebida após a maternidade, têm grande impacto na vida destas mulheres (Houston & Marks, 2003). A entidade patronal deve ter em conta muitos aspetos e um deles é organizar o retorno da mulher ao trabalho e articular com ela como será a nova dinâmica da sua vida profissional. Muitas mulheres sentem-se dispensáveis e substituíveis por falta de apoio quando retornam à empresa, quer seja por colegas ou pela própria gestão da organização (Houston & Marks, 2003).

Segundo um estudo realizado por Oliveira et al. (2011, p.272), há quatro sentimentos, com pesos similares, que a maior parte das mães trabalhadoras sentem ao regressar ao trabalho: “ansiedade (33%), alegria (30%), insegurança (25%) e conflito (24%),(...)”. Isso contribui para um mau estar e dificuldade na reintegração no ambiente organizacional, o que irá afetar o seu empenho e motivação (Nowak et al., 2012). Por isso, é importante assegurar a estas mulheres, antes de usufruírem da sua licença de parentalidade, que o seu lugar se mantém e que o seu retorno será gerido de forma adequada (Nowak et al., 2012).

Nowak et al. (2012, p.203) referem que há maior probabilidade de a carreira das mulheres ser afetada quando estas têm um estatuto profissional elevado. Estes autores destacam que estas mulheres tendem a ser objeto de uma “discriminação sistemática”, que pode ser entendida como *“patterns of behaviour that are part of the social and administrative structures of the workplace and that unjustifiably create or perpetuate a position of relative disadvantage for some groups”*. Ou seja, o facto de a mulher ter de se afastar das tarefas profissionais por um período de tempo longo e de no seu retorno ter direito a trabalhar menos horas, faz com que seja automaticamente discriminada pela própria empresa e vista como um peso. Por essa razão, muitas mulheres

optam por trabalhar durante a sua licença, ou mostram constante disponibilidade para esclarecer dúvidas ou realizar visitas ao local de trabalho (Ferreira & Lopes, 2004).

Poderá ser interessante avaliar a idade média das mulheres ao nascimento do primeiro filho, dado que se tem verificado uma subida significativa. De acordo com o site Pordata (2025), em 2023, em Portugal as mulheres tiveram, em média, o primeiro filho aos 31,7 anos. Além disso, a média de filhos por mulher foi de 1,43. Em comparação, há 40 anos, em 1984, a média de filhos por mulher era de 1,91 e a idade média ao nascimento do primeiro filho era de 27,1 anos. Este números podem revelar inúmeros motivos, pois a descida do número de crianças por mulher não aconteceu de um momento para o outro. A crescente inserção das mulheres no mercado de trabalho, aliada ao fato de muitos casais trabalharem em regime de 40 horas semanais, dificulta a conciliação de uma vida social ativa e equilibrada com as responsabilidades familiares. Assim, os filhos passaram a ser adiados ou até mesmo não considerados, resultando na descida da natalidade em Portugal (Martins et al., 2015). A responsabilidade que surge com a vinda das crianças, juntamente com as de educação e cuidado, representa um desafio significativo para casais que trabalham em tempo integral.

Além disso, muitas mulheres sentem a necessidade de priorizar as suas carreiras, evitando que a maternidade interfira na sua vida profissional. Como resultado, acabam por ter filhos mais tarde e em menor número. A realidade atual é que as prioridades das mulheres não se limitam à família. A educação, a carreira e o crescimento profissional também ocupam lugares de destaque e a maternidade muitas vezes é vista como um fator que pode atrasar ou limitar a progressão profissional.

A maternidade é, assim, apresentada na sociedade como algo idealizado, associado apenas a aspetos positivos e benefícios. Foi “(...) construída e definida por instituições como a religião, a educação e até mesmo os meios de comunicação” (Cavalcanti & Baía, 2017, p.3), o que contribui para a ilusão de que não existem desafios ou dificuldades nesta experiência.

Dessa forma, constrói-se a ideia da “mãe perfeita”, um ideal distante da realidade e que não é exigido ao pai. A sociedade espera que a mãe perfeita se dedique integralmente aos filhos, permanecendo em casa e assegurando a sua educação da melhor forma possível. Esta visão reforça, por sua vez, a ilusão de que, ao receberem essa educação, os filhos também serão perfeitos. Entramos num tema sensível e cada vez de maior importância na vida das mulheres, a emancipação feminina e o papel da maternidade nesta (Cavalcanti & Baía, 2017). Ainda há quem defenda que a maternidade é natural e inerente às mulheres, acreditando que sem filhos

a mulher estaria incompleta. No entanto, a maioria já procura desconstruir essa ideia, demonstrando que a maternidade não é uma experiência universal nem garante, por si só, a realização pessoal, uma vez que existe vários outros fatores que contribuem para esse sentimento (Cavalcanti & Baía, 2017).

Ser mãe é “um processo complexo de aprendizagem e negociação de significados” (Cavalcanti & Baía, 2017, p. 4), não podendo ser assumido como algo inerente a todas as mulheres. Além disso, muitas das que experienciam a maternidade relatam preocupação com o regresso ao trabalho, onde frequentemente enfrentam um ambiente pouco solidário em relação ao seu novo duplo papel de mãe e profissional.

1.2 Impacto da Maternidade na Vida Profissional

Segundo Oliveira et al. (2011), a forma como as mães trabalhadoras reagem no regresso ao trabalho irá depender de dois fatores: o contexto pessoal e o contexto organizacional.

No que diz respeito ao primeiro fator, há certos aspetos que dizem respeito à mãe e que afetam o seu trabalho, como a idade dos filhos, o tempo de licença de maternidade e o inevitável afastamento do trabalho, as expectativas que a própria mulher tem do trabalho e os valores sociais. A idade dos filhos mostra afetar o empenho no trabalho quando se fala de filhos pequenos, menores de três anos. A licença de maternidade causa um período longo de ausência no posto de trabalho, o que afeta diretamente a progressão na carreira e pode provocar descidas na posição hierárquica. As expectativas das mães dizem respeito à necessidade de voltarem ao trabalho e manterem o seu trabalho remunerado. Os valores sociais são o sentimento de perda da identidade profissional após ter filhos (Oliveira et al., 2011).

Espera-se, assim, que as mulheres sacrifiquem a sua carreira quando há dificuldade em conciliar trabalho e família (Martins et al., 2015). Isso resulta num maior número de mulheres em empregos a part-time ou em casa a tempo inteiro. Após o nascimento de um bebé, muitas mães sentem-se pressionadas a permanecer em casa e a dedicar-se exclusivamente ao bebé, devido aos cuidados que ele exige. Essa responsabilidade costuma recair principalmente sobre a mãe. A preocupação com o retorno ao trabalho, após um longo período de afastamento, é frequente. As mulheres perguntam-se se serão capazes de retomar a sua vida profissional com o mesmo nível de empenho, estando conscientes de que o tempo para o bebé será reduzido. Essa transição revela-se especialmente difícil, já que, após meses dedicadas ao filho, desenvolve-se uma forte

dependência, tornando o afastamento emocionalmente doloroso. Mesmo durante a sua jornada de trabalho, muitas mães enfrentam dificuldades em afastar os pensamentos sobre o bem-estar do filho, preocupando-se com a qualidade dos cuidados recebidos (Martins et al., 2015). Aqui a rede de apoio é de extrema importância, pois oferece um lugar seguro às crianças e permite às mães regressarem ao trabalho de forma mais tranquila. Além da rede familiar, as creches também representam uma grande ajuda sendo que, “(...) mães com crianças a frequentar creches conseguem trabalhar duas horas e meia a mais do que as mães que não têm os seus filhos a frequentar uma creche” (Costa, 2024, p.16). No entanto, muitas mães sentem receio em deixar o filho ao cuidado de alguém que não conhecem ou por não serem elas próprias a cuidar dele, o que resulta no aumento do stress.

Além disso, preocupam-se com o tempo que terão disponível para o filho após o regresso ao trabalho (Ferreira & Lopes, 2004). Outro desafio é continuar a amamentar, já que isso exige pausas para extrair leite, o que pode causar desconforto físico e tornar ainda mais complexa a rotina da mãe trabalhadora (Martins et al., 2015). Algumas empresas oferecem flexibilidade de horário e espaço para a amamentação, contribuindo para a saúde mental das mulheres e para o melhor desenvolvimento do bebé (Santos et al., 2024). Como é pouco frequente que as empresas disponham de espaços para amamentação, acaba por haver um desmame precoce (Pedroso et al., 2011).

No que toca ao contexto organizacional, temos como fatores o regime de trabalho, o tipo de contrato e os benefícios inerentes e a cultura da organização.

O regime de trabalho é fundamental e determinante na conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal/familiar, bem como a flexibilidade horária. O tipo de contrato, se não for precário, oferece estabilidade e maior sentimento de segurança, pelo que garante o seu regresso ao posto de trabalho. Para além de que muitas mulheres optam por regressar mais cedo ao trabalho e encurtar a licença de maternidade, não usufruindo por completo o tempo previsto na lei. No que diz respeito à cultura organizacional, verificou-se que nos processos de recrutamento e seleção “(...) pais com filhos eram entrevistados de maneira mais branda do que mães com filhos, o que pode indicar influência de gênero e status parental sobre as decisões de contratação profissional” e “(...) ser mãe estava associado a salários menores, enquanto que, para os homens, ser pai parecia beneficiá-los no meio laboral” (Oliveira et al., 2011, p. 275).

A preocupação com o regresso ao trabalho surge, geralmente, por volta dos cinco meses de idade do bebé, à medida que se aproxima o fim da licença de parentalidade. Nesse regresso,

muitas mulheres sentem-se desconfortáveis e até prejudicadas em relação às funções que desempenhavam anteriormente. As empresas, por vezes, assumem o direito de exigir a presença da trabalhadora mais cedo ou quase de forma imediata e, quando essa expectativa não é cumprida, podem adotar atitudes injustas, gerando conflitos.

Além disso, os próprios colegas nem sempre compreendem a maternidade e as limitações que esta acarreta. Muitas vezes, vê-se a mulher que regressa não como profissional, mas apenas como mãe, como se tivesse perdido a sua identidade e se tornasse incapaz de exercer as mesmas funções que exercia anteriormente (Cavalcanti & Baía, 2017). Assim, a estabilidade na organização diminui, uma vez que a empresa vê a nova mãe como “(...) menos disponível ou comprometida devido às responsabilidades familiares” (Machado & Pinho Neto, 2016, cit. in Costa, 2024, p.17).

Logo, na procura de emprego este estigma prolonga-se, levando muitas mulheres a enfrentar obstáculos ao mencionarem que têm filhos. A percepção de que a maternidade é um impedimento para as empresas gera insegurança, levando algumas mulheres a questionarem-se sobre se devem revelar ou ocultar essa informação durante um processo de recrutamento. Verifica-se que é muito frequente as mães sofrerem “assédio moral, silenciamentos e opressão pelo simples fato de terem se tornado mães” (Cavalcanti & Baía, 2017, p.9), sentindo-se oprimidas. Caso optem pelo regime de trabalho a tempo parcial, após o regresso, correm o risco de afetar as suas possibilidades de evolução na carreira, como também futuras oportunidades (Costa, 2024).

Mendes (2017, p.78) realizou um estudo onde compreendeu que “na impossibilidade de equilibrar igualmente a carreira com as demandas que são esperadas para a mulher com relação à maternidade, a adaptação de carreira pode ser uma alternativa viável para muitas mulheres”, garantindo assim a sua felicidade através da adaptação do trabalho às suas necessidades familiares e pessoais.

1.3 Desafios Laborais e Precariedade Feminina no Contexto da Maternidade

As mulheres enfrentam grandes obstáculos ao inserirem-se no mercado de trabalho que, e nos dias de hoje, se traduzem em condições de trabalho mais precárias do que os homens, como o tipo de contrato (temporários e instáveis), e salários baixos (Oliveira et al., 2011).

Em muitos casos, as mulheres enfrentam discriminação pelo simples facto de serem mulheres. Durante entrevistas de emprego, é frequente questionarem-nas sobre se têm ou planeiam ter

filhos— perguntas que raramente são feitas aos homens. Quando confrontadas com as barreiras que enfrentam para alcançar promoções, apontam como principais obstáculos as responsabilidades familiares, a maternidade, o estado civil e a discriminação de gênero. Por outro lado, os homens referem desafios diferentes, como a necessidade de desenvolver competências, a gestão no local de trabalho e a competição entre colegas (Tian & Fang, 2023). O contrato de trabalho a termo certo é mais comum nas mulheres do que nos homens (28% e 24,5% respectivamente), pelo que as mulheres sentem uma maior instabilidade no trabalho. A precariedade laboral agrava-se no caso da maternidade, o que faz as mulheres enfrentar mais obstáculos, “se para todos é importante ter trabalho estável, para as mulheres é ainda mais importante do que para os homens, especialmente as jovens que querem conciliá-lo com a maternidade” (Durán, 2013, cit. in Perista et al., 2016, p. 137).

No que diz respeito à progressão na carreira, muitas mulheres sentem que há poucas oportunidades quando regressam ao trabalho, sendo que muitas delas são entregues a colegas que, entretanto, evoluíram profissionalmente. Estas situações acontecem por terem estado muito tempo longe do trabalho e isso fez com que os colegas tivessem adquirido oportunidades e *skills* que não seria possível obter após a fase longa de distanciamento (Nowak et al., 2012). Esta realidade agrava-se quando as recém-mães regressam ao trabalho a tempo parcial. As responsabilidades que lhe são atribuídas diminuem, assim como as oportunidades de progressão na vida profissional, levando a um inevitável retrocesso profissional (Nowak et al., 2012). Muitas mulheres sentem-se forçadas a optar por este tipo de emprego devido à falta de apoio das empresas onde trabalham. Enfrentam pouca flexibilidade de horários e uma maior carga de trabalho após a licença de maternidade, o que resulta num desequilíbrio entre a vida familiar e profissional (Franzoi et al., 2024).

Considerando estes fatores, as mulheres continuam concentradas em cargos de menor relevo hierárquico e em condições precárias, sofrendo discriminação tanto no acesso a empregos e salários quanto na evolução de carreira. De facto, “ (...) em média, 77% das mulheres inquiridas obtinham uma remuneração menor que a dos homens. Para além disso, nesse mesmo estudo, concluiu-se que as mulheres eram vistas como um prejuízo para as organizações devido a questões reprodutivas e consequências dessa mesma reprodução” (Costa, 2024, p.19). Essa realidade decorre, em parte, do incômodo das empresas com a necessidade de substituir trabalhadores grávidas, as ausências resultantes de problemas de saúde ou necessidades

familiares (como questões escolares dos filhos), além do facto de que a legislação vigente se mostra insuficiente para protegê-las adequadamente (Costa, 2024).

A maior parte das mulheres acaba por ter de escolher entre a vida profissional e os filhos, cientes do sacrifício que lhes seria exigido ao constituírem família. Como referido por Tian & Fang (2023, p. 111), “*childbirth imposes an irreversible burden on women*”, destacando que a gravidez impõe um peso significativo sobre as mulheres e o seu futuro, o que contribui para o decréscimo da natalidade (Costa, 2024).

1.4 Equilíbrio entre as Esferas Profissional e Familiar

Ao longo dos anos, os papéis dos casais na sociedade foram tradicionalmente definidos de duas formas: o do homem e o da mulher. O homem tinha o dever de trabalhar e sustentar a família, enquanto a mulher devia permanecer em casa, tomar conta dos filhos e realizar todas as tarefas domésticas necessárias (Faria, 2016).

Com o passar do tempo, as mulheres conquistaram espaço e direitos no mercado profissional, levando a uma maior partilha de tarefas domésticas e da responsabilidade pelos filhos entre o casal. Esta evolução ocorreu gradualmente, impulsionada pelo aumento das habilitações académicas femininas, contribuindo para o aumento de oportunidades de emprego, ainda que muitas vezes precário. Mesmo enfrentando o desincentivo da família, muitas mulheres conseguiram entrar no ensino superior, inicialmente em áreas tradicionalmente femininas, como enfermagem (Mendes, 2021). Mendes (2021) ainda reforça que atualmente ainda se verifica uma predominância em áreas como Recursos Humanos, Relações-Públicas e Direito.

A entrada das mulheres no mercado de trabalho ainda está longe de ser realizada da forma ideal ou fácil. Embora já se verifique a presença de mulheres em cargos de liderança, o seu percurso não foi o mesmo dos homens e mostrou-se muito mais difícil de alcançar. As mulheres enfrentam diariamente diversos obstáculos em qualquer posição profissional, tendo de superar barreiras adicionais no seu caminho. Tendo isso em conta, e para que a mulher tenha a oportunidade de progredir profissionalmente, espera-se que adote comportamentos tradicionalmente masculinos, o que lhe permitiria alcançar o sucesso. Contudo, quando demonstra agressividade, como os homens, em vez de ser vista como forte e confiante, é rotulada de histérica (Mendes, 2021).

Verifica-se que as mulheres continuam a assumir grande parte das tarefas domésticas, mesmo trabalhando 40 horas semanais, e que ainda subsiste uma desigualdade salarial e uma maior presença de homens em cargos de liderança. Face a esta realidade, Mendes (2021, p.19) refere que “de acordo com o Fórum Econômico Mundial somente em 2095 haverá a completa equidade entre homens e mulheres no ambiente corporativo”.

Como Perista et al. (2016, p. 59) referiram, “as mulheres investem, diariamente, mais 55 minutos na prestação de cuidados e mais 1 hora e 12 minutos nas tarefas domésticas, por comparação aos homens”. Pelo que é possível deduzir que o homem ainda desempenha um papel de “ajuda” e não igualitário ao nível da vida doméstica.

No que diz respeito a tarefas como lavar roupa, destas são desempenhadas por 10,5% de mulheres e apenas 1,4% dos homens. O papel de cozinhar é predominantemente desempenhado por mulheres, com 74,3%, enquanto apenas 22,8% corresponde aos homens. Não obstante, é de referir que 20% dos homens têm consciência de que fazem menos do que é esperado, sendo que essa percepção diminui à medida que a faixa etária aumenta (Perista et al., 2016).

Quanto à responsabilidade de cuidar dos filhos, observa-se um progresso significativo e uma maior repartição de tarefas. Segundo Perista et al. (2016, p. 107), “25% dos homens dedicam pelo menos três horas a cuidados a crianças, enquanto 25% lhes dedicam pelo menos quatro horas”. No entanto, as mulheres ainda predominam nessas responsabilidades.

Se entrarmos no campo das ausências ao trabalho, verifica-se que as mulheres se ausentam por motivos de doença ou prestação de cuidados a crianças, enquanto os homens apresentam razões como assuntos pessoais e acidentes (12,6% e 9% respetivamente).

Entramos assim no tema deste capítulo, a conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal. É cada vez mais importante esta conciliação na sociedade e tem sido uma exigência por parte dos trabalhadores (homens e mulheres). A falta de tempo é algo que todos expressam ter, descrevendo a vida como uma correria e uma grande falta de tempo para si mesmos, após a decisão de ter filhos (Perista et al., 2016). As mulheres, contudo, são as que mais sentem os efeitos desse cansaço e da falta de tempo, uma vez que, como já vimos, costumam assumir de forma mais intensa as tarefas domésticas e os cuidados com os filhos, como dar banho e preparar o jantar. Em casos de pais separados, a dinâmica pode ser diferente, uma vez que a mãe pode sentir que dispõe de mais tempo e espaço para se organizar e dedicar a si mesma (Mendes, 2021).

Em termos percentuais, pode-se dizer que as mulheres em Portugal são as que sentem mais a falta de tempo para organizar todas as tarefas necessárias, com 48,9% e os homens com 42%. Se incluirmos os fins de semana, podemos também concluir que as mulheres sentem uma maior dificuldade em realizar tudo o que necessitam, em comparação com os homens (32,4% e 27% respetivamente). Esta necessidade tende a ser mais presente na faixa etária dos 25 aos 44 anos, intensificando-se quando há crianças na família, especialmente à medida que o seu número aumenta.

É fundamental o tempo com a família, pelo que é importante estabelecer regras e incutir nas empresas esta cultura, tanto mais que “a importância de fomentar a harmonia trabalho família reflete-se na satisfação dos trabalhadores com o trabalho e com a família (...)” (Hanson, Hammer, & Colton, 2006, cit. in Teixeira & Nascimento, 2011, p.216).

Como se pode verificar, as mulheres escolhem combinar o trabalho com os filhos, tentando não perder o foco no primeiro. No entanto, e como já foi referido anteriormente, esta harmonia é difícil de alcançar e manter, e a maior parte da população sente que “o seu horário de trabalho não se adapta muito bem, ou mesmo nada bem, aos compromissos familiares, pessoais ou sociais que têm fora do seu trabalho” (Perista et al., 2016, p.147). Como resultado, muitas mulheres optam por abdicar da vida profissional ou apenas não fazem mais do trabalho por conta de outrem a sua prioridade (Houston & Marks, 2003). Mendes (2017) reforça esta ideia, considerando que as mulheres escolhem mudar de carreira ou adaptarem as exigências do trabalho, consoante o tempo que querem dedicar aos filhos. Esta mudança é vista como positiva, desde que consigam manter a estabilidade financeira e independência que sempre tiveram, de modo a não ficarem dependentes dos seus maridos.

A dificuldade em gerir as duas dimensões da vida, trabalho e família, pode levar ao stress e a outros sintomas. Esses sintomas podem resultar, por exemplo, do excesso de trabalho, do desequilíbrio entre a vida profissional e familiar e dos conflitos pessoais (Zimmerman, 2001, cit. in Faria, 2016). Quer o conflito venha da dimensão profissional ou pessoal, irá sempre haver tendência para afetar a outra dimensão.

As crianças são uma preocupação constante das mães trabalhadoras e onde a conciliação nem sempre é bem sucedida, já que “no trabalho você pensa nas crianças que deixou em casa [...] em casa você pensa no trabalho que ficou inacabado” (Golda Meir cit. in Oliveira et al., 2011, p. 271).

Esta situação pode, muitas vezes, conduzir a situações de *burnout*. O *burnout* é o resultado de um desequilíbrio emocional e de grande exaustão, podendo também resultar em *burnout parental* (Almeida, 2021). Este tipo de *burnout* pode trazer problemas para o casal e afetá-los individualmente, como também à criança. No entanto, pode estar mais presente nos homens, devido à capacidade das mulheres em resistirem mais facilmente ao stress, no que toca ao cuidado das crianças. Nestes casos é necessário a família reorganizar-se e encontrar formas de combater o stress, já que, como é referido por Almeida (2021, p. 16), a “resiliência familiar como um processo dinâmico de auto-perseverança e crescimento que acontecem como resposta à crise, e que incluem processos chave que promovem capacidades à família para ultrapassar barreiras e manter as funções familiar”.

1.5 Políticas Públicas de Apoio ao Retorno ao Trabalho após a Maternidade

Após “a entrada massiva da mulher no mercado de trabalho e um crescimento rápido do emprego nas últimas décadas em Portugal,(...)” (Pedroso et al., 2011, p. 130), houve a necessidade de proteger as mulheres grávidas e de tornar ilegal o seu despedimento. Conforme estabelecido na legislação laboral (Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro), o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante é ilícito.

O Estado tem a responsabilidade de proteger as mulheres durante a gravidez, garantindo que possam manter os seus empregos e desenvolver as suas carreiras. Esta exigência tem vindo a intensificar-se com o aumento da entrada das mulheres no mercado de trabalho e é reforçado no artigo 59º da Constituição da República Portuguesa (CRP, 2020). O artigo 13º também ajuda nesse aspeto, por referir que todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei, proibindo expressamente qualquer forma de discriminação, incluindo com base no sexo.

Por conseguinte, os pais têm direito a diferentes tipos de licença relacionados com o nascimento de um filho, conforme estipulado no Código do Trabalho português. A licença parental inicial tem uma duração de 120 ou 150 dias consecutivos, podendo ser estendida para 180 dias caso seja partilhada entre mãe e pai. A remuneração varia conforme o período escolhido: 100% para 120 dias, 80% para 150 dias e 83% para 180 dias. A mãe pode usufruir de até 30 dias antes do parto, de forma facultativa, sendo obrigatório o gozo de 42 dias consecutivos após o parto. Após

este período obrigatório, o restante da licença parental inicial pode ser partilhado com o pai, conforme acordo entre ambos.

Além disso, o pai tem direito a uma licença parental exclusiva de 28 dias obrigatórios, a serem gozados nos 42 dias seguintes ao nascimento, sendo que 7 destes dias devem ser consecutivos e gozados imediatamente após o nascimento. Os restantes 21 dias podem ser gozados seguidos ou interpolados. O pai ainda pode beneficiar de mais 7 dias facultativos, que devem ser gozados em simultâneo com a licença parental inicial da mãe, conforme previsto no artigo 40º CRP (2020).

Os pais também têm direito a faltar ao trabalho até 30 dias por cada ano, no caso de hospitalização do filho/a e 15 dias por ano em casos de doença. Também têm direito a um horário flexível (para filhos menores de 12 anos) e a um regime de trabalho remoto com filhos até 3 anos (CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego); CRP, 2020, art. 56º).

As mães têm o direito a amamentar, mesmo após o retorno ao trabalho, até a criança completar um ano. A mulher pode usufruir de dois períodos durante o dia, 1h cada um, para poder retirar o leite (CITE; Código do Trabalho, Lei nº7/2009, art. 47º). Contudo, há obstáculos que dificultam a decisão de amamentar, como o tipo de trabalho, o regime de trabalho e caso seja estudante em simultâneo. Por essa razão, as empresas devem possibilitar a amamentação no ambiente de trabalho, ao criar um espaço com condições apropriadas para as mães retirarem o leite. Infelizmente, na maior parte das organizações, este direito não é garantido e não está incluído na lei como obrigatório (Pedroso et al., 2011). Há, assim, a redução do horário de trabalho para 6 horas com a saída antecipada de duas horas. Porém, apesar de se tratar de um direito legalmente reconhecido, as mães continuam frequentemente a assumir o mesmo volume de responsabilidades, o que pode potenciar situações de stress.

Por fim, um dos artigos da CRP (2020, art. 67º), reforça a conciliação como um direito fundamental: “Promover, através da concertação das várias políticas sectoriais, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar”. Pode-se afirmar que ao garantir uma conciliação saudável entre o trabalho e a vida familiar, consegue-se trabalhadores mais motivados, produtivos e, por razões óbvias, mais fiéis à empresa e com menos vontade de sair (Swanberg, 2004, cit. in Faria, 2016). Além disso, pode-se afirmar que trabalho e vida familiar são duas esferas intrinsecamente relacionadas, já que “trabalho e família assumem-se antes como campos dependentes que se influenciam mutuamente, transferindo comportamentos e atitudes de uma esfera para a outra” (Edwards & Rothbard, 2000, cit. in Faria, 2016, p. 14).

Como medida relativamente recente, o teletrabalho tem vindo a auxiliar a conciliação entre a vida profissional e pessoal, permitindo que os pais possam trabalhar remotamente até os filhos completarem 3 anos, desde que as funções desempenhadas sejam compatíveis com este regime (Código do Trabalho, lei n.º83/2021, artigo 166.º, n.º 3).

Uma das medidas de política pública mais recentes foi a criação do programa “Creche Feliz”, que assegura a gratuidade da frequência em creches para crianças até aos 3 anos de idade (Lei n.º 2/2022, de 3 de janeiro). Inicialmente, a medida abrangia apenas as instituições do setor público e as creches do setor social ou privado com acordo de cooperação com a Segurança Social. Contudo, com a publicação da Portaria n.º 158/2024, o regime foi alargado às creches privadas de carácter lucrativo, desde que integradas na rede de estabelecimentos aderentes, reforçando assim a universalidade e a equidade no acesso.

1.6 Práticas Empresariais de Apoio à Reintegração Profissional no Pós-Maternidade

As políticas organizacionais que facilitam a conciliação começaram a surgir na Grã-Bretanha nos anos 80, impulsionadas pelas próprias organizações com o objetivo de apoiar as mulheres no local de trabalho. Com o tempo, os direitos dos pais nesta área também se expandiram, levando à criação de novas políticas que lhes proporcionassem melhores condições para equilibrar a vida familiar e profissional (Mendes, 2021). Mendes (2021) salienta ainda a importância da implementação de políticas *family friendly*, que oferecem aos pais acesso a medidas que os ajudam a conciliar as suas responsabilidades familiares.

Há muitas empresas que já adotam medidas pró-familiares e isso traz vantagens para elas mesmas. Como Grover & Crooker (1995, cit. in Teixeira & Nascimento, 2011, p. 216) referem, com a adoção desse tipo de medidas “(...) os trabalhadores se sentem mais comprometidos com a organização (...)”, o que resulta no aumento da produtividade e motivação.

Estas medidas pró-familiares podem ser entendidas como “a partilha das assunções, das crenças e dos valores na medida em que para as mulheres e homens uma organização suporta os valores de integração trabalho e família nas suas vidas” (Thompson et al., 1999, cit. in Faria, 2016, p. 27). Na verdade, quando as mulheres fazem um planeamento prévio durante a gravidez, e contam com a ajuda da organização, a probabilidade de voltarem ao trabalho mais cedo é muito mais elevada. Faz com que sintam que têm um sítio para voltar sem desistirem da sua vida profissional (Houston & Marks, 2003). Para além disso, contribui para a redução do stress

durante a gravidez e promove uma melhor predisposição para o regresso ao trabalho, com níveis mais baixos de depressão e ansiedade (Franzoi et al., 2024).

Alguns estudos demonstram que as empresas que exigem mais dos trabalhadores e oferecem poucas medidas de apoio à conciliação entre trabalho e família, como falta de flexibilidade horária, regimes de trabalho rígidos, escassas políticas familiares e uma cultura organizacional que exclui as mulheres e promove desigualdades, tendem a apresentar resultados negativos, incluindo empregados desmotivados e com baixo empenho (Oliveira et al., 2011).

Estes resultados negativos têm custos para a organização, como o absentismo, a rotatividade de colaboradores e a negligência do potencial individual (Faria, 2016). De qualquer das formas, a maior parte das empresas vê as mulheres grávidas como um custo, por terem de contratar temporariamente um substituto para o seu lugar e pelo dever de continuar a pagar as despesas à trabalhadora que está de licença (Bapna & Funk, 2025). Estas despesas incluem, por um lado, a continuação do pagamento do salário à colaboradora ausente e, por outro, os custos associados à contratação de uma substituição temporária ou à eventual sobrecarga da equipa, que assume as suas funções durante o período de baixa. Esta situação pode resultar em gastos duplicados e na acumulação de tarefas pendentes (Ferreira & Lopes, 2004).

A maternidade surge, assim, como uma ameaça à carreira das mulheres, pois estas são frequentemente prejudicadas pela entidade patronal. No entanto, nem todas as mulheres desejam ser mães, mas essa realidade ainda não é amplamente aceite. Muitos continuam a acreditar que a maternidade pode interferir na sua vida profissional e, por isso, discriminam as mulheres, associando-as ao trabalho que irão ter com elas caso sejam mães, como o de substituição, ao retorno ao emprego e ao estigma de que a mulher deixa de ser capaz de desempenhar as suas funções profissionais (Mendes, 2021). Algumas organizacionais já começam a aderir e a implementar medidas que facilitam a conciliação, sendo que ainda se vê uma grande parte a não dar importância aos trabalhadores e aos seus interesses.

Irão ser enumeradas de seguida algumas medidas implementadas por empresas portuguesas (Teixeira & Nascimento, 2011): apoio às crianças, como a criação de creches no espaço da empresa; licença parental para pais e mães; e flexibilidade horária. Uma medida pouco implementada, mas que tem vindo a crescer desde o Covid-19, é o trabalho remoto, que contribui bastante para a conciliação familiar e permite a flexibilidade horária.

Quando o emprego da mulher pode ser realizado em regime de teletrabalho, este representa uma mais-valia, pois permite-lhe organizar as tarefas domésticas e as tarefas profissionais. Ao

permitir conciliá-las durante o dia, consegue ganhar mais tempo de qualidade na vida dos filhos. Contudo, muitas mães preferem trabalhar em part-time, quando não conseguem garantir este equilíbrio com a entrada da maternidade. Estes aspetos afetam diretamente a carreira das mulheres, influenciando os valores salariais de forma negativa (Costa, 2024).

Explorando um pouco mais a dinâmica do trabalho remoto, caso frequente na pandemia Covid-19, verificou-se uma maior dificuldade na conciliação entre a vida profissional e pessoal/familiar (Santos et al., 2024). Não foi fácil separar o tempo que se dedica a tarefas domésticas, profissionais e parentais. Além disso, a rede de apoio de que os pais dependem muitas vezes, como os avós ou outros familiares, estavam distantes na altura da pandemia e não se podia contar com esta ajuda, deixando os pais sozinhos para se organizarem neste ambiente novo. É importante reforçar o papel do pai nesta dinâmica, pois o pai deve fazer mais do que apenas ajudar. Deve repartir as tarefas necessárias com a mãe, de modo que ambos consigam focar-se no trabalho, sem acumular muito stress ou peso sobre si mesmo.

O papel do pai é assim fundamental, mas a rede de apoio revela ser imprescindível aos pais, por apoiarem constantemente e facilitarem a conciliação da vida dos pais. Por hábito, a rede de apoio, conhecida como avós e amas, está também muito associada ao papel feminino (Santos et al., 2024).

Apesar das dificuldades com que as mães se deparam não deixam de destacar diversas vantagens no regresso ao trabalho, como a “(...) valorização pessoal e prazer nas atividades de trabalho, remuneração, sentir-se útil e produtiva, também, pelas possibilidades de relacionamentos que o ambiente de trabalho promove” (Garcia & Viecili, 2018 cit. in Santos et al., 2024, p.3). No entanto, para que estas vantagens se concretizem, é fundamental que exista abertura por parte da entidade patronal, garantindo condições como flexibilidade horária, conciliação entre o emprego e as pausas necessárias para a amamentação, entre outros fatores (Santos et al., 2024).

No entanto, estas medidas, irão sempre depender da cultura organizacional existente, das suas lideranças e do tipo de empresa que querem ser. Devem assim adaptar toda a sua estrutura, com práticas e políticas, de forma a serem considerados pró-família e terem a oportunidade de garantir uma maior taxa de sucesso entre os colaboradores.

Mendes (2021) menciona ainda que a União Europeia sublinha a importância de as organizações avaliarem o seu desempenho não apenas com base nos lucros, mas também tendo em conta a qualidade de vida dos seus colaboradores, tanto no local de trabalho como fora dele.

2. Objetivos do Estudo e Metodologia de Investigação

2.1 Objetivos geral e específicos do estudo

Um trabalho de investigação deve sempre ter início numa pergunta de partida, uma vez que é importante definir desde logo o que se procura investigar (Gil, 2008). Serve de apoio e é “(...) provisório” e espera-se que “como é provável, ele mude de perspectiva ao longo do caminho” (Quivy & Campenhoudt, 2002, p.32). Gil (2008) reforça este aspeto, pois a formulação de um problema é criada com o tempo, à medida que é estudado, permitindo delimitar o estudo mais à frente. É importante que seja “(...) testável cientificamente quando envolve variáveis que podem ser observadas ou manipuladas” (Gil, 2008. p. 34). Como pergunta de partida, este estudo teve por base a seguinte questão “De que forma o regresso ao trabalho após a licença parental afeta a vida profissional e pessoal/familiar das mulheres?”.

De forma a dar resposta à pergunta enunciada, definiu-se como objetivo geral compreender como as mulheres vivenciam o regresso ao trabalho, após a licença parental, e analisar os efeitos da maternidade nas suas vidas profissionais.

Para esse efeito, foram também definidos objetivos específicos, de modo a compreender o tema e aprofundar o objetivo geral:

- Caracterizar as perspetivas das mulheres sobre o impacto da maternidade nas suas vidas profissionais;
- Identificar os principais desafios enfrentados pelas mulheres no regresso ao trabalho após a licença parental;
- Identificar as estratégias adotadas para ultrapassar esses desafios;
- Analisar as práticas empresariais de apoio às mulheres no seu regresso ao trabalho;
- Analisar o papel da família no apoio às mulheres no regresso ao trabalho.

2.2 Abordagem metodológica

Na realização de um projeto de investigação científica, podemos optar por um de três tipos de pesquisa (Guerra, 2006): exploratória, analítica e expressiva. A primeira destina-se a quem faz estudos de maior dimensão e a um tema desconhecido ou ainda pouco estudado sendo que Gil

(2008) reforça a necessidade da documentação bibliográfica, bem como entrevistas, com um planeamento bastante flexível.

Caso seja analítica, a pesquisa consiste na construção de uma teoria interpretativa geral que transcenda o contexto específico em que a investigação é realizada, envolvendo a formulação de hipóteses. Por último, a expressiva, procura informar através de excertos das entrevistas os resultados da investigação. O tipo de pesquisa a ser realizado nesta tese é a expressiva, pelo facto de se centrar na interpretação subjetiva, experiências e perspetivas individuais.

A escolha da metodologia não é arbitrária, mas depende de dois fatores: o papel do investigador e a estratégia adotada para responder à pergunta de partida (Fortin, 2009). Nesse sentido, a metodologia refere-se “(...) aos procedimentos utilizados pelo investigador para estudar o fenómeno que suscita o seu interesse” (Fortin, 2009, p.27).

No que diz respeito à metodologia a implementar, Fortin (2009) refere que podemos optar por uma das seguintes ou um misto delas: quantitativa e qualitativa. A metodologia quantitativa tem por base factos e dados estatísticos, através de variáveis. Há um certo controlo sobre o tipo de informações que se obtém. Para melhor compreensão, Fortin (2009, p.27) define-a da seguinte forma, “(...) o método quantitativo visa, sobretudo, explicar e prever um fenómeno pela medida das variáveis e pela análise de dados numéricos”. Gil (2008) acrescenta que a metodologia quantitativa é usada em pesquisas experimentais. Esta metodologia tem três tipos de investigação: descritiva, correlacional e experimental. A primeira diz respeito a temas pouco estudados, que ainda carecem de muito conhecimento e por essa razão, procura-se interpretar esses fenómenos e caracterizá-los. A investigação correlacional procura interligar os conceitos e as variáveis, estudando primeiro os conceitos e validar essa ligação com hipóteses. Por fim, a última tipologia procura realizar estudos experimentais com um nível de exigência mais elevado, sendo que se apoiam “(...) nos conhecimentos adquiridos em estudos anteriores para examinar as hipóteses causais” (Fortin, 2009, p.35).

A metodologia qualitativa procura compreender as visões e opiniões sobre um certo tema, mas torna-se subjetivo, já que, tal como é referido por Sparkes e Smith (2014, cit. in Resende, 2016, p.51), é “(...) uma forma de questionamento social, que foca a forma sob a qual as pessoas interpretam e dão sentido às suas experiências no mundo em que vivem.” Habitualmente está presente em “(...) estudos de campo, estudos de caso, pesquisa-ação ou pesquisa participante.” (Gil, 2008, p. 175).

A metodologia qualitativa pode assumir seis tipos de investigação: fenomenologia, etnologia, teoria fundamentada, investigação histórica, interacionismo simbólico e construtivismo. No entanto, iremos focar-nos nos três primeiros por serem os mais utilizados.

A fenomenologia tem como principal objetivo compreender as experiências individuais das pessoas em relação a determinados temas, analisando a forma como as vivenciam e interpretam. Já a etnografia procura “ (...) descrever e analisar no terreno o género de vida de uma cultura ou de uma subcultura” (Fortin, 2009, p.37), sendo utilizada para definir e caracterizar grupos específicos. Por sua vez, a teoria fundamentada visa “ (...) chegar a uma teoria explicativa dos fenómenos sociais” (Fortin, 2009, p.37), centrando-se na análise de dilemas presentes em contextos sociais e na forma como são vividos e encarados pelos indivíduos.

No que diz respeito às críticas à metodologia qualitativa, podemos referir a “(...) «falta de representatividade» e a «generalização selvagem»(...)” (Guerra, 2006, p.39). Ou seja, através deste método não se procura comprovar hipóteses ou apresentar estatísticas. Procura-se uma representatividade social que vem da vivência das pessoas e de como elas contam as suas experiências, sendo assim uma análise muito subjetiva. Esta análise dá assim espaço para retirar conclusões precipitadas e que nem sempre correspondem à totalidade da verdade, pois irá depender da dimensão da amostra e da opinião das pessoas. Para além de que, o facto de não estar estipulado o número de participantes, estando dependente do critério da saturação, oferece poucos resultados fidedignos e pouco controlo.

Como defesa, podemos referir que o critério da saturação evita “(...) o desperdício inútil de provas, de tempo e de dinheiro” e “(...) permite generalizar os resultados ao universo de trabalho (população) a que o grupo analisado pertence (...)” (Pires, 1997b, cit. in Guerra, 2006, p.42).

Para além disso, importa salientar que a diversidade no estudo é obrigatória, sendo essencial que os participantes sejam selecionados de forma a garantir múltiplas perspetivas sobre o tema em análise (Guerra, 2006). Esta abordagem metodológica apresenta, assim, diversas vantagens, entre as quais se destacam a flexibilidade e a possibilidade de analisar toda a informação recolhida ao longo do estudo, permitindo alcançar uma compreensão mais aprofundada sobre a problemática em questão. Nesse sentido, um dos aspetos fundamentais da metodologia qualitativa é a comparação, dado que “Os procedimentos comparativos são usados

nos mais diversos momentos do processo de análise. Os dados obtidos, por sua vez, podem ser comparados com modelos já definidos, com dados de outras pesquisas e também com os próprios dados” (Gil, 2008, p. 176). Dessa forma, a comparação não só contribui para a validação dos dados, como também reforça a interpretação dos resultados, garantindo uma análise mais rigorosa e contextualizada.

Biddle e Anderson (1986, cit. in Fortin, 2009, p.40) referem ainda que “(...) a investigação qualitativa favorece a descoberta e que a investigação quantitativa é conveniente para confirmar hipóteses” podendo ser utilizadas em conjunto, caso faça sentido.

Para o nosso projeto, a metodologia qualitativa é a mais adequada, pois foca-se na vivência das pessoas, nas suas opiniões e pontos de vista, sendo sempre informações subjetivas e emocionais que se procuram.

Para esse efeito, há certas etapas que se devem seguir diante de uma pesquisa qualitativa. A primeira é a construção inicial do objeto, onde se define um objeto sociológico a partir da recolha e análise sistemática de dados. A revisão bibliográfica desempenha um papel crucial, permitindo ao investigador escolher uma ancoragem teórica adequada e estruturar as problemáticas centrais. A fase seguinte é a construção do objeto e o papel da teoria, onde se parte de uma perspetiva sociológica geral que permite a exploração da realidade social de forma aberta e flexível e o investigador reformula constantemente o seu quadro teórico à medida que recolhe e analisa dados. A última etapa, as hipóteses, tem como objetivo construir um modelo explicativo que vá além da simples descrição, permitindo uma interpretação aprofundada dos processos sociais, sempre numa relação iterativa entre observação, análise e reformulação conceptual (Guerra, 2006).

2.3 Técnicas de recolha de dados

Tendo em conta a abordagem metodológica selecionada, assume-se que a realização de entrevistas é a técnica essencial para a recolha de informações junto dos participantes. Trata-se de um dos métodos mais utilizados na investigação social, sendo fundamental para a obtenção de dados sobre o comportamento e as perceções dos indivíduos (Gil, 2008). Para que a entrevista seja bem-sucedida, Guerra (2006, p. 22) destaca a necessidade de estabelecer uma relação de confiança entre o investigador e os participantes baseada na “(...) neutralidade e controlo dos juízos de valor, confidencialidade, clareza de ideias para as poder transmitir e

devolução dos resultados” (Guerra, 2006, p.22), de modo a garantir que a informação recolhida reflete, de forma fidedigna, a lógica dos entrevistados sobre o tema em análise.

Além da relação de confiança, Bardin (2002, p.65) acrescenta que a entrevista permite também “(...) o da observação (...), dos objectos quotidianos, sobre a relação individual com esses objectos”, não se limitando à recolha de dados, mas configurando-se como uma ferramenta de análise das dinâmicas sociais e individuais.

A literatura aponta para três tipos de entrevistas, cada uma com características e finalidades distintas (Batista et al., 2017): não estruturada, semiestruturada e estruturada.

- A entrevista não estruturada ou livre oferece total liberdade ao participante, permitindo-lhe partilhar informações sobre o tema sem restrições, sendo utilizada para “(...) explorar a fundo a experiência vivida em condições precisas (...)” (Batista et al., 2017, p.29);
- A entrevista semiestruturada, por sua vez, combina questões pré-definidas com a liberdade do entrevistado abordar tópicos não previstos previamente, proporcionando um equilíbrio entre a orientação do investigador e a liberdade do entrevistado para aprofundar determinados tópicos;
- A entrevista estruturada segue um guião rígido de perguntas fixas, sendo frequentemente utilizada em estudos com um grande número de participantes, permitindo uma posterior análise estatística dos dados obtidos (Batista et al., 2017; Gil, 2008).

Embora as entrevistas apresentem várias vantagens, também possuem limitações que devem ser consideradas na escolha do método. Entre os principais desafios, Gil (2008) refere a possibilidade de falta de motivação dos participantes, o que pode influenciar as respostas, a dificuldade de compreensão das questões, a suscetibilidade a respostas falsas e a influência do entrevistador sobre o entrevistado. Estes fatores podem comprometer a qualidade dos dados recolhidos, mas podem ser mitigados através de um planeamento adequado e da adoção de estratégias para reduzir distorções e influências indesejadas no processo.

No que diz respeito às vantagens, as entrevistas permitem obter informações detalhadas sobre a vida social e o comportamento humano, possibilitando uma amostra mais ampla e oferecem flexibilidade na recolha de dados (Gil, 2008).

Considerando os objetivos do presente estudo, o tipo de entrevista escolhida, por ser a mais adequada para responder aos objetivos do estudo, é a entrevista semiestruturada, uma vez que este formato possibilita um equilíbrio entre estrutura e espontaneidade. Como referido por Resende (2016, p.52), esta abordagem consiste num “(...) conjunto predeterminado de questões abertas, com outras que poderão surgir, decorrente do diálogo entre o entrevistador e quem está a ser entrevistado”, permitindo uma compreensão mais aprofundada dos discursos e experiências dos participantes.

Neste tipo de entrevista, é fundamental que o entrevistador esteja completamente informado sobre o tema de investigação, sentindo-se seguro e preparado para conduzir a entrevista com fluidez.

Para garantir um processo transparente e ético, o entrevistador deve, desde o início, esclarecer “(...) a finalidade de sua visita, o objetivo da pesquisa, o nome da entidade ou das pessoas que a patrocinam, sua importância para a comunidade ou grupo pesquisado e, particularmente, a importância da colaboração pessoal do entrevistado” (Gil, 2008, p.116). Além disso, deve assegurar a confidencialidade dos entrevistados, reforçando o compromisso com a privacidade e integridade dos dados recolhidos.

A última etapa do processo consiste na transcrição das entrevistas, um procedimento essencial, embora moroso, para garantir a fidedignidade da análise. Este registo deve ser realizado com recurso a um gravador e anotações, sempre com a devida autorização do participante (Gil, 2008). Como destaca Guerra (2006, p.69), as transcrições devem ser “(...) integral e fiel ao que foi dito.”, assegurando que nenhum detalhe relevante se perde na conversão do discurso oral para o formato escrito. Para a realização desta investigação, foi elaborado um guião de entrevista, que se pode encontrar em apêndice.

Os objetivos destas entrevistas passam por compreender, em profundidade, as experiências das mulheres no regresso ao trabalho após a licença parental. De forma mais específica, as entrevistas procuraram:

- Identificar as principais dificuldades sentidas pelas mulheres aquando do regresso ao trabalho;
- Compreender de que forma se processa, atualmente, a conciliação entre a vida pessoal e profissional;

- Analisar como as organizações reagem e apoiam as suas colaboradoras no contexto da maternidade, nomeadamente as medidas e políticas disponibilizadas;
- Explorar a experiência individual de cada participante, reconhecendo a singularidade de cada percurso e vivência.

Estas entrevistas permitem comparar as experiências partilhadas pelas participantes com a literatura teórica apresentada, possibilitando uma breve análise dos resultados obtidos. Com este propósito e de forma a garantir que cada entrevistada pudesse expressar-se livremente e partilhar a informação que considerasse relevante. Dessa forma cada uma das entrevistas encontra-se transcrita em apêndice, bem como o guião de entrevista utilizado.

2.4 População e amostra

Estes tipos de pesquisas requerem sempre a definição de uma amostra, cuja composição dependerá do tema em estudo, da sua dimensão, da área de atuação, entre outros fatores relevantes. Importa salientar que a amostra não representa a população inteira, mas sim uma parte dela, sendo a partir desse grupo que se procede à análise do fenómeno em questão. No contexto da investigação, distinguem-se dois tipos de amostra, a probabilística e a não probabilística (Guerra, 2006; Gil, 2008). Para o presente estudo, o tipo de amostra mais adequada para investigação é a amostragem por conveniência a qual se insere no âmbito da amostragem não probabilística. Esta tipologia é frequentemente utilizada em estudos qualitativos, pois não exige representatividade estatística e apresenta um nível de precisão relativamente baixo. Apesar dessa limitação, permite explorar de forma aprofundada os fenómenos em análise (Gil, 2008).

A população desta investigação é composta por mulheres que foram mães recentemente, com idades entre os 27 e os 40 anos, e cujos filhos têm entre 1 e 3 anos. Estas mulheres relatam a sua experiência tendo apenas um filho, à exceção de duas participantes, que têm dois. Para garantir a confidencialidade, as suas identidades são protegidas. As participantes residem maioritariamente na região de Lisboa, com exceção de uma, que vive em Viseu. A maioria das entrevistadas possui um horário de trabalho regular, de segunda a sexta-feira, sem necessidade de trabalhar aos fins de semana ou por turnos. Apenas duas mulheres apresentam exceções:

uma exerce funções como enfermeira, realizando turnos, e outra desempenha o cargo de chefe de secção na área do retalho, tendo de auxiliar no fecho da loja.

As oito entrevistadas partilham a sua experiência pessoal no regresso ao trabalho, bem como a reação da entidade patronal ao seu retorno e o impacto da licença parental. Procura-se compreender, tanto quanto possível, as consequências de ter um filho na vida das mães, abrangendo os efeitos a nível pessoal, familiar e profissional.

No contexto da metodologia qualitativa, o número de participantes não é um fator decisivo, uma vez que se adota o critério da saturação, isto é, as entrevistas devem ser realizadas até que não surjam novas informações e os dados recolhidos comecem a repetir-se (Fortin, 2009; Guerra, 2006).

2.5 Técnicas de tratamento de dados

O tratamento dos dados depende dos “(...) objectivos e do estatuto da pesquisa, bem como do posicionamento paradigmático e epistemológico do investigador” (Guerra, 2006, p.63). Nesse sentido, iremos recorrer à análise de conteúdo que pode ser caracterizada como descritiva e interpretativa, desempenhando um papel fundamental na investigação qualitativa após a recolha de informações. Bardin (2002, p.44) considera que a análise de conteúdo “(...) procura conhecer aquilo que está por trás das palavras sobre as quais se debruça”.

Existem diferentes tipos de análise de conteúdo, cada um com um enfoque distinto, entre as quais se destacam a categorial, a de avaliação, a de enunciação e a de expressão (Guerra, 2006). A análise categorial é de natureza descritiva e constitui sempre a primeira fase da análise de conteúdo. Já a análise de avaliação procura medir as atitudes dos participantes, analisando a carga avaliativa das suas opiniões. A análise de enunciação é aplicada sobretudo em entrevistas de longa duração e não estruturadas, tratando a entrevista como um processo contínuo e ignorando os aspetos formais da linguagem, concentrando-se no conteúdo do discurso. Por outro lado, a análise de expressão tem um carácter formal e linguístico, sendo frequentemente utilizada para verificar a autenticidade de documentos, estudar a construção de identidades e personalidades ou analisar discursos políticos.

No presente estudo, o tipo de análise de conteúdo adotada é a análise categorial. De forma a dar uma definição mais completa a este tipo de análise de conteúdo, Bardin (2002, p.69) explica que “As quatro dimensões que organizaram o sistema categorial: origem, implicação, descrição e sentimentos, são variáveis empíricas, que emergem dos dados do texto. (...) O objectivo é estabelecer uma correspondência entre o nível empírico e o teórico (...)”. Esta tipologia permite estruturar a análise de forma sistemática, facilitando a identificação de padrões e relações do material recolhido.

3. Estudo Empírico

Neste capítulo, iremos interpretar os testemunhos das mães entrevistadas e compreender os seus sentimentos aquando do regresso ao trabalho, após a licença de parentalidade.

3.1 Caracterização Sociográfica das entrevistadas

A amostra do nosso estudo é composta por oito mulheres, com idades compreendidas entre os 27 e os 40 anos e com filhos entre 1 e 3 anos. A amostra assegura diversidade relativamente à idade das entrevistadas, bem como às suas habilitações académicas e situação profissional.

Quadro 1 - Faixa Etária

Faixa Etária	Nº Entrevistadas
27-30	3
31-35	1
36-40	4

Fonte: Inquérito por entrevista

As habilitações académicas das entrevistadas variam entre o ensino secundário (12.º ano), a licenciatura e o mestrado, sendo as respetivas áreas de formação diversas, como psicologia social e das organizações, educação social, enfermagem, educação e comunicação multimédia, forças de segurança, apoio à infância e chefia de secção em loja de retalho.

Quadro 2 - Habilitações Académicas

Habilitações Académicas	Nº Entrevistadas
12º ano	3
Licenciatura	3
Mestrado	2

Fonte: Inquérito por entrevista

A maioria das entrevistadas é casada, sendo que duas vivem em união de facto. Apenas uma das participantes é solteira, embora vivesse com o namorado aquando do nascimento do filho. Atualmente, já não estão juntos, sendo este o único caso de separação entre os casais da amostra. No que diz respeito ao agregado familiar, a maioria das entrevistadas vive com o companheiro e apenas um filho. Três entrevistadas têm dois filhos: uma encontra-se grávida do segundo, com 9 meses de gestação; a segunda tem filhos com 8 e 2 anos; e a terceira vive com o companheiro, o filho e a sua enteada.

Quadro 3 – Número de filhos

Nº Filhos	Nº Entrevistadas
1	5
2	3

Fonte: Inquérito por entrevista

A maioria das entrevistadas interrompeu a atividade profissional a meio da gestação, entre os 4 e os 6 meses. Apenas duas mantiveram-se ativas por mais tempo, desempenhando funções mais leves e em ambiente de escritório. Duas entrevistadas apresentaram gravidez de risco e cessaram as suas atividades nos primeiros três meses de gestação.

No que diz respeito à rede de apoio familiar, as mães conseguem ter sempre algum apoio, podendo ser composta por avós ou tias. Contudo, aquando do regresso ao trabalho, a opção entre colocar os filhos na creche ou deixá-los ao cuidado da família revelou-se semelhante, independentemente da existência dessa rede de apoio.

3.2 Desafios no regresso ao trabalho após a maternidade

Após a licença parental, muitas mulheres enfrentam dificuldades no regresso ao trabalho, decorrentes do longo período de ausência. Esses desafios incluem a readaptação às funções anteriormente desempenhadas, a necessidade de retomar rotinas e competências profissionais, bem como o impacto emocional de deixar o filho ao cuidado de terceiros. Algumas entrevistadas partilharam relatos que ilustram estas dificuldades:

“Nos primeiros tempos senti-me muito perdida. A capacidade de raciocínio, como não dormia e por causa do cansaço, era mais reduzida. A minha produtividade não era

tão rápida como antes, como o desejado, não é? Eu acho que basicamente era isso, eu fazia ainda mesmo o trabalho, mas sentia que havia alturas em que o meu desempenho realmente era mais baixo” (E4);

“Eu ficava muito tempo a pensar nela e agora o que é que ela está a fazer e queria fotografias dela e pedia à auxiliar para enviar fotografias, etc. Agora já não tanto, não é, porque agora o tempo já começou a passar, já me consigo focar mais no trabalho e não pensar tanto, a não ser que ela esteja doente ou qualquer coisa assim” (E2).

Temos como sustento teórico, os sentimentos descritos por Oliveira et al. (2011), ansiedade, alegria, insegurança e conflito, que, embora variem de mulher para mulher, tendem a manifestar-se nos primeiros meses de readaptação ao contexto profissional. A maioria das entrevistadas reconhece dificuldades significativas neste regresso, destacando desafios como o impacto da longa ausência, a fadiga, a dificuldade em retomar o ritmo laboral e a sensação de estranheza relativamente ao ambiente de trabalho.

Surgem igualmente preocupações que anteriormente não existiam. A maternidade traz consigo receios permanentes, que passam a fazer parte do quotidiano, bem como uma redefinição de prioridades:

“E continuo a importar-me com o que faço e a manter uma qualidade muito elevada do meu trabalho. Mas se a minha filha está doente, eu largo tudo e vou buscar a minha filha, pronto” (E2);

“Sem dúvida que a minha prioridade é o meu filho e tanto a nível profissional e a nível pessoal. Acabei por não perder, mas tive que adaptar as coisas de maneira diferente e em prol dele, sim” (E5);

“Acho que a culpa persegue a maternidade de deixar os miúdos para ir trabalhar, faz parte da vida, a sociedade está assim organizada, mas é sempre aquele vazio” (E3).

Estas circunstâncias influenciam diretamente a produtividade e implicam uma redefinição de prioridades pessoais e profissionais. Entre os principais obstáculos vivenciados, destacou-se o afastamento dos filhos e o forte vínculo emocional desenvolvido durante a licença, fatores que contribuem para o surgimento de novas preocupações e para uma reorganização das prioridades. É importante salientar, contudo, que cada experiência é única, sendo vivida de

forma distinta por cada mulher, tanto enquanto mãe como enquanto trabalhadora, conforme sustentam Houston e Marks (2003).

O regresso ao trabalho é igualmente dificultado pelo facto de as crianças ainda serem pequenas e exigirem cuidados constantes, o que, aliado às exigências profissionais, contribui para um elevado nível de cansaço nos primeiros meses após o retorno.

“O sono, pois é. O sono dificulta aqui imenso, mas também a nossa paciência, certo? A paciência de fazer as coisas e de gerir tudo. Porque te implica muito” (E4);

“Eu acho que sim, principalmente a memória, há aqui um misto. A memória é um misto de cansaço com um misto das hormonas com um misto da gravidez. Isto ainda não voltou ao sítio” (E6);

“Entre determinados momentos sim, houve dias em que eu não tive performance nenhuma. Como houve dias em que tive performance a dobrar, sem sombra de dúvida. Não foi uma cena constante” (E8).

Mendes (2021) reforça o cansaço e a falta de tempo sentidos por muitas mulheres no regresso ao trabalho. De acordo com Oliveira et al. (2011), a gestão das diferentes responsabilidades torna-se particularmente desafiante após o nascimento dos filhos, que passam a constituir uma preocupação constante para as mães

3.3 Implicações sobre a vida profissional

Segundo as nossas entrevistadas, a maternidade não impediu necessariamente a continuidade da trajetória profissional, existindo, em muitos casos, oportunidades de progressão na carreira mesmo após o nascimento dos filhos. A maioria das mães não percecionou prejuízos significativos nesse processo ou aceitou eventuais limitações como parte integrante da experiência da maternidade, encarando-as como uma fase temporária e integrando-as nos seus planos futuros. Para algumas, o regresso ao trabalho foi, inclusive, vivido de forma positiva, correspondendo a uma necessidade já sentida:

“O dia em que eu o deixei no Colégio e comecei efetivamente a minha vida profissional outra vez foi como rejuvenescer” (E8);

“Bem, por um lado senti alívio, porque eu sou muito emotiva, está bem? Enquanto estava com ela o tempo inteiro aqui em casa, estava-me a começar a sentir a sufocar. Certo. Porque eu não tinha tempo para mim” (E4);

“Acho que a única parte da minha vida em que eu continuo a ser eu, é no trabalho. (...) Fora dali já não sou, não sou eu, sou mãe” (E6).

O regresso ao trabalho é frequentemente acompanhado por diversas preocupações, sendo comum que muitas mães se questionem sobre como será essa transição e se conseguirão manter o nível de desempenho (Martins et al., 2015).

Contudo, nas situações analisadas, verificou-se uma forte motivação em retomar a atividade profissional, como forma de reconquistar a sua identidade individual, após um período em que o papel de mãe foi predominante durante os últimos seis meses.

Algumas mães, apesar dos receios iniciais, tiveram oportunidade de progredir na carreira ou de investir no seu desenvolvimento profissional, nomeadamente através do início de estudos, como ilustram os casos das entrevistadas E8 e E2.

“Eu já estava grávida para aí de uns 4 ou 5 meses e fui convidada para abrir um projeto numa outra equipa num cargo acima, àquele que eu representava na altura e ao qual eu disse...isto é um grande desafio. (...) Eles disseram, não tem problema nenhum. Nós esperamos. Nós queremos que sejas tu a pessoa a ir para esta função e quando eu cheguei ela estava de volta à espera efetivamente e foi possível continuar o trabalho nesse sentido, sim” (E8);

“Porque eu comecei esta pós-graduação para mudar um bocadinho o rumo dentro da minha empresa” (E2).

Este caso reforça o que Houston e Marks (2003) apontam nos seus estudos: medidas de valorização e apoio eficazes promovem motivação, satisfação e melhor reintegração organizacional.

Por outro lado, algumas mães optaram por adiar tais planos devido à chegada dos filhos.

“Em parte, sim, em parte sim, porque eu tinha planos para subir ainda mais, porque depois existe um escalão superior ao meu que é chefia de secção, responsável pela reposição e frescos. Só que estava numa fase em que não podia abdicar do meu horário de amamentação e não era viável” (E1);

“A nível pessoal, gostava de fazer um curso para ter um posto superior. Atualmente e neste momento, muito pela maternidade, não é uma hipótese, exatamente porque pronto, tenho de estar muito mais presente. E esse curso exigia muito tempo de mim. E ainda para já, não é compatível” (E7).

Diversas oportunidades de carreira podem tornar-se limitadas para as mulheres com filhos pequenos. Esse foi o caso da Entrevistada 7, que referiu ter abdicado do curso que pretendia frequentar para progredir profissionalmente, uma vez que tal formação exigiria uma grande dedicação de tempo e, por ainda ter um filho muito pequeno, optou por adiar esses planos. Como salientam Nowak et al. (2012), estas situações refletem a realidade de muitas mulheres, para quem determinadas oportunidades acabam por ser adiadas ou perdidas, sendo frequentemente aproveitadas por colegas em diferentes condições familiares.

3.4 Discriminação no contexto laboral

A perceção de discriminação ou de pressão foi mencionada por quase todas as entrevistadas, quer associada ao exercício do direito ao horário de amamentação, que implica a redução do horário de trabalho para seis horas, quer decorrente do simples facto de estarem grávidas, conforme salientado pela entrevistada E3:

“Eu não senti pressão, mas senti-me responsabilizada sabes, aquela sensação de desculpem lá estou grávida e agora vou-me embora, vocês ficam aqui. Foi um bocadinho isso, como não me sentia bem, não estou a fazer nada de mal é algo natural, mas havia sempre aquele peso da consciência de agora me ir embora e deixar os meus colegas com trabalho adicional” (E3).

A sobrecarga de funções deixada aos colegas foi um aspeto referido por todas as participantes, sendo rara a substituição durante o período de licença da mulher. No entanto, nenhuma mencionou repercussões negativas por parte dos colegas devido ao acréscimo de tarefas, tendo essa situação sido encarada como algo natural. No entanto, a pressão sentida veio sempre de chefias:

“Senti mais segurança por parte do meu gerente do que pelos recursos humanos. Quando regresssei e prolonguei o horário de amamentação para além do primeiro ano de vida da minha filha, houve algumas desavenças. Tentaram contornar a situação, mas não conseguiram” (E1);

“Sim. Não por causa das colegas, mas por causa da coordenadora. Tudo o que acontecia era culpa minha por “estar a cinco horas”. Dizia que, se eu não estivesse nesse horário reduzido, não haveria certos problemas. Mesmo eu estando sempre disponível para ajustar horários, se fosse preciso abrir, eu abria, nunca me opus” (E5).

Houston e Marks (2003) reforçam as experiências relatadas por estas mães, salientando que muitas mulheres se sentem desconfortáveis no trabalho devido à forma como acolhidas e geridas pelas chefias.

No que se refere ao horário de amamentação, a maioria das entrevistadas regressou ao trabalho beneficiando deste direito. Esta situação causou uma pressão adicional exercida por colegas e chefias, que demonstravam resistência ao facto de a entrevistada cumprir um horário reduzido.

“Claro que depois o facto de estar em horário de amamentação fez com que houvesse ali uma pressão, digamos assim, por parte das minhas colegas de equipa, no sentido em que elas eram as únicas a fazer os fechos, porque eu não os podia fazer. E acabou por haver ali um bocado, digamos um mau estar não propriamente de, ou seja, não diretamente conosco tipo ambiente, mas eu senti que elas estavam com represálias” (E1);

“Diziam: “No meu tempo não era assim.” E eu pensava: pois, mas agora é um direito nosso. O meu filho ainda amamentava quando deixei o horário reduzido, mas acabei por abdicar por causa dessa pressão. Achei que, se a culpa era minha, então que vissem se as coisas melhoravam e afinal não mudaram nada” (E5).

Verifica-se uma tendência de pressão por parte de alguns colegas, decorrente das mudanças associadas ao regresso da mulher ao trabalho, sobretudo quando esta retoma as funções em regime de horário reduzido, como o de seis horas diárias. De acordo com Cavalcanti e Baía (2017), muitas mulheres sentem-se oprimidas após a maternidade, o que dificulta o processo de reintegração e adaptação ao contexto laboral.

Continuando no mesmo tema, e reforçando que, apesar da redução do horário para as seis horas diárias previstas por lei, é esperado que as mulheres façam a manutenção do mesmo volume de trabalho. Esta situação gerou uma maior pressão em realizar o mesmo trabalho em menos horas de trabalho.

“(...) eu sempre tive todo o apoio da empresa, da instituição, não é? Ela sempre me deu esta liberdade de conseguir aqui conciliar os horários, mas não senti que me reduzissem muito o trabalho, ou seja, reduziram mais as distâncias, mas em termos de trabalho, eu tinha tanto trabalho como as minhas colegas, em termos processuais” (E4);

“E atenção, o meu trabalho não baixou por ter de trabalhar menos 2 horas. (...) Eu é que às vezes acabo por compensar à noite para conseguir fazer as coisas” (E2).

O receio de julgamento e a pressão para cumprir o horário de oito horas fazem com que muitas mulheres acabem por trabalhar oito horas, mesmo tendo direito a um horário reduzido de seis horas. Isto acontece porque sentem a necessidade de demonstrar disponibilidade, numa fase em que ainda precisam de estar presentes na vida do filho. Como referem Ferreira e Lopes (2004), muitas mulheres sentem que precisam de provar o seu valor e justificar o seu regresso ao trabalho.

Algumas entrevistadas referiram que a discriminação que sentiram, após serem mães, foi por parte de mulheres mais velhas, como referido pela entrevistada E5 e E6:

“De mulheres. Diziam: “No meu tempo não era assim.” E eu pensava: pois, mas agora é um direito nosso. O meu filho ainda amamentava quando deixei o horário reduzido, mas acabei por abdicar por causa dessa pressão. Achei que, se a culpa era minha, então que vissem se as coisas melhoravam e afinal não mudaram nada” (E5);

“A minha chefe mandou assim umas bocas um bocado parvas, mas já é dela, é de uma pessoa não ligar. (...) independentemente do motivo de estarmos ausentes, é sempre uma dificuldade com ela” (E6).

Tal como referem Ferreira e Lopes (2004), as empresas e as chefias tendem a ver as mulheres como um peso a partir do momento em que se tornam mães. O facto de escolherem trabalhar menos horas numa fase inicial faz com que a discriminação seja sentida com maior intensidade. Esta discriminação pode levar a repercussões na vida profissional da mulher, tanto a nível da progressão na carreira como das suas expectativas salariais:

“Não sei se foi por ela não ter filhos ou por não compreender a situação, mas ela chegou a dizer que não achava justo eu receber o prémio anual, porque não fazia noites e não acompanhava toda a equipa” (E1);

“Acabei por não estar satisfeita. E posso partilhar algo: antes da licença, eu tinha tido uma avaliação de desempenho positiva e tinham-me prometido uma promoção e

um aumento salarial. Mais tarde, enquanto ainda estava de licença, a minha diretora (que era minha amiga) ligou-me a dizer que afinal o aumento não ia acontecer, só a subida de categoria profissional” (E3).

Martins et al. (2015) corroboram estas experiências, salientando que a maternidade pode ter um impacto negativo na progressão profissional, levando muitas mulheres a adiarem o momento de ter filhos.

3.5 Formação e Reintegração Profissional

No que se refere à formação aquando do regresso ao trabalho, nenhuma das entrevistadas recebeu qualquer ação formativa que facilitasse a sua reintegração profissional. Não existiam processos definidos para esse propósito, sendo a atualização realizada de forma informal, com o apoio e colaboração dos colegas.

“Sim sim, tive sempre a par do que é que se passava assim uma semana antes, foi quando ela me explicou o que é que estava mudado. O que é que tinha que tinha acontecido e disse-me o horário, portanto, não havia propriamente falta de informação” (E1);

“Ou seja, foi um período de adaptação. Portanto, a novos colegas, como na realidade, voltar a aprender, voltar a relembrar um bocadinho tudo aquilo que se fazia sim. (...) senti falta porque na realidade o sistema com que nós trabalhamos é atualizado com muita frequência e as coisas mudam muito, mas na realidade não há esse tipo de formação nesta área” (E7).

Houston & Marks (2003) defendem que o planeamento prévio antes da mulher iniciar a licença de maternidade proporciona maior segurança e estabilidade à nova mãe. O simples facto de saberem com o que podem contar aquando do regresso ao trabalho revela um grande alívio. No entanto, conforme evidenciado pelas experiências partilhadas pelas Entrevistadas 1 e 7, na maioria dos casos não existe qualquer planeamento ou definição prévia relativamente ao momento do regresso.

Esta falta de sensibilidade perante o retorno da mulher ao trabalho pode trazer algumas consequências:

“Senti-me um pouco perdida, sem saber onde me encaixava (...) Acabei por ficar com um novo projeto, completamente diferente da minha área (...)

Coincidiu o meu regresso com uma fase de decréscimo de projetos, e eu acabei por ficar ali um pouco sem rumo. Faltava propósito, sentia-me perdida e com um grande vazio” (E3).

O *burnout* pode surgir como uma consequência quando o regresso ao trabalho não corresponde às expectativas da mulher ou quando esta não se sente segura no ambiente laboral. Tal situação pode acentuar o cansaço e afetar negativamente o empenho e a motivação no desempenho das suas funções (Almeida, 2021).

Estas perceções corroboram as conclusões de Houston e Marks (2003), que sublinham que muitas mulheres se sentem abandonadas no regresso ao trabalho e que a falta de reconhecimento e de propósito contribui para a queda da motivação. Segundo Nowak et al. (2012), este fenómeno relaciona-se com o afastamento prolongado, que impede o desenvolvimento de novas competências e gera desigualdade de oportunidades face aos colegas que permaneceram ativos.

3.6 Conciliação entre a vida pessoal e profissional

A conciliação entre a vida pessoal e profissional intensifica-se com a entrada de filhos na vida do casal e implica uma maior gestão entre eles. Antes da chegada de filhos, a maior parte dos casais conseguia dividir as tarefas domésticas de forma repartida:

“Ah nós sempre dividimos por acaso muito bem, mas o que é que acontecia? Eu era muito exigente ou queria à minha maneira, que era a certa e, portanto, acabava eu por fazer sempre um bocadinho a mais. Desde que tive a Beatriz, deixei-me de ser tão exigente” (E2);

“Ah as divisões domésticas como eu trabalhava por turnos, dependia um bocadinho de quem estava mais em casa.(...) mais ou menos, mas sim era dividida. Havia tarefas que só eu que fazia, mas que ele tinha de fazer quando eu não estava. Portanto, acabava por ser assim” (E7).

Após a chegada dos filhos, essa partilha manteve-se:

“Tive uma ajuda muito grande do meu marido. Ele sempre me ajudou em tudo o que tivesse a ver com a menina. Ou seja, nessa altura, depois de ter a menina, como estava mais por casa, era eu que fazia a maior parte das tarefas domésticas, porque estava mais por casa. Sendo que, como foi cesariana nos primeiros tempos, era ele que fazia, porque eu tinha algumas dificuldades” (E4).

Apesar de Perista et al. (2021) referirem que os homens ainda não equiparam as mulheres no que respeita à realização das tarefas domésticas, já se observam algumas mudanças, com um número crescente de homens a participar de forma mais ativa na vida doméstica e familiar. No entanto, essa mudança ainda não é significativa.

Por outro lado, as mulheres que não conseguem contar com a ajuda dos maridos, acabam por acusar mais cansaço e mais carga de trabalho doméstico:

“Ah é mais ou menos como se mantém agora, sempre tive mais carga de trabalho (...) Foi sempre mais num sentido de apoio, infelizmente. Ou então faz coisas a pedido, mesmo com os miúdos. Há um esforço, mas sem grande iniciativa” (E3).

Perista et al. (2016) reforçam que as mulheres continuam a suportar a maior carga das tarefas domésticas e de cuidados, o que demonstra a persistência de desigualdades de género e a necessidade de maior adaptação cultural e organizacional. Essa sobrecarga traduz-se em menor tempo pessoal e maior desgaste físico e emocional, uma vez que as mulheres tendem a abdicar do tempo próprio em prol da família.

3.6.1 Modelo de trabalho

O regime de trabalho varia entre o presencial e o remoto e as entrevistadas admitem ter mais dificuldades em conciliar as diferentes dimensões da vida quando o regime é 100% presencial.

“Pronto é que o teletrabalho ajudou bastante, na verdade. (...) Estou praticamente sempre em casa, portanto é uma grande diferença também de adaptação de gestão. Portanto a primeira vez com a minha filha foi um impacto grande, no meu regresso ao trabalho também, estava presencial e depois vinha para casa, já chegava muito tarde, quase às oito da noite, depois era, ela tinha sempre o apoio dos meus pais, mas pronto, era fazer o jantar arrumar e depois tratar dela e depois acabava o dia” (E3);

“Eu tenho muito mais cansaço nos dias em que vou ao escritório, porque imagina, apanho trânsito, levas o dia todo (...) tu estares em casa...é uma analogia, mas imagina na hora de almoço, se for preciso lavar roupa, tu lavas, se for preciso dar um jeito a arrumar os brinquedos tu arrumas. Além do dinheiro que tu não gastas em ir, porque é o pequeno-almoço e o almoço que depois também nunca levo e em casa acaba por comer em casa, não tem comparação, em vários níveis” (E8).

As entrevistadas destacaram que o trabalho remoto lhes permite organizar as atividades domésticas durante a hora de almoço e nas pausas ao longo do dia. Além disso, referiram que este regime de trabalho reduz o cansaço, uma vez que elimina as deslocações diárias e

prolongadas até ao local de trabalho. O ponto considerado mais relevante, contudo, foi a facilidade em conciliar os horários com as creches dos filhos. Teixeira e Nascimento (2011) destacam precisamente a relevância destas medidas para promover melhor qualidade de vida e equilíbrio entre esferas de vida profissional e pessoal, reforçando a necessidade de políticas laborais mais flexíveis e inclusivas.

3.7 Medidas a implementar para apoio à maternidade

Foi igualmente questionado às entrevistadas quais as medidas que, na sua perspetiva, as empresas e o Estado deveriam implementar e disponibilizar às mulheres que pretendem ser mães. Embora o Estado português disponibilize algumas medidas de apoio à natalidade e de proteção às mulheres grávidas, estas foram consideradas insuficientes para facilitar a conciliação entre a vida pessoal e profissional. Algumas entrevistadas sugeriram as seguintes medidas, que consideraram relevantes para fomentar o aumento da natalidade no país e apoiar os pais neste processo:

“Ah pronto lá está, por exemplo, eu acho que essa vertente de ter uma creche associada à empresa iria beneficiar muito, ainda por cima dado o estado em que estamos agora e que não existem vagas e que pronto é muito complicado. Portanto, eu acho que as creches seriam um ponto fundamental e que estas grandes empresas deviam mesmo apostar. Se calhar, se isso acontecesse, não havia tantos prolongamentos da licença de amamentação” (E1).

Apesar de serem raras as empresas que possuem creche própria, Teixeira e Nascimento (2011) defendem que esta seria uma medida essencial para facilitar a conciliação entre a vida profissional e pessoal, entre outras estratégias igualmente importantes. A entrevistada 1 defende e suporta esta medida, vendo-a como um ponto positivo para a maternidade e para o trabalho.

“Olha eu por mim um onboarding sim era certinho e direitinho, porque o onboarding é só quando começamos o trabalho e um segundo onboarding seria importante não só porque há muita coisa que muda num ano, muitos procedimentos, muita coisa e até de chefias” (E2);

“As licenças deviam ser prolongadas pelo menos um ano, como muitos países da Europa fazem. Eu agora tenho contacto com outras culturas, com outros países e grande parte tem um ano na Europa de licença de natalidade. Acho que isso era o mínimo para promover a natalidade também, não é?” (E3);

“Mas acho que a grande mais-valia para os pais é, de facto, a flexibilidade do horário” (E3).

A entrevistada 3 realçou a importância de existir um processo de onboarding bem estruturado no momento de regresso ao trabalho, bem como a inclusão de medidas que facilitem a conciliação entre a vida profissional e pessoal. Destacou ainda a relevância de práticas como a flexibilidade de horários e a adoção de regimes de trabalho remotos e híbridos.

Esta perceção vai ao encontro do que Houston e Marks (2003) defendem, ao salientarem que a existência de um plano de regresso previamente definido permitiria maior segurança, menos stresse e melhor predisposição para o desempenho profissional.

Conclusão

O presente estudo teve como principal objetivo investigar e compreender o que as mulheres sentem no regresso ao trabalho após a licença parental. Neste enquadramento, tornou-se essencial analisar dimensões complementares, nomeadamente a conciliação entre a vida profissional e pessoal e o papel das políticas sociais e organizacionais disponibilizadas pelo Estado e pelas empresas. Assim, os objetivos da investigação centraram-se em compreender como cada mulher vivencia estas dinâmicas após a maternidade, bem como os fatores que influenciam o processo de regresso no trabalho.

Partindo de uma abordagem qualitativa, através da realização de oito entrevistas semiestruturadas a mulheres que regressaram recentemente ao trabalho, foi possível obter dados que vão ao encontro do enquadramento teórico desenvolvido e reforçam os obstáculos e desafios que marcam o percurso profissional das mulheres que escolhem ser mães.

Os resultados evidenciaram que o regresso ao trabalho constitui, para a maioria das entrevistadas, um desafio emocional, frequentemente acompanhado de ansiedade, readaptação e exaustão, conforme apontam Oliveira et al. (2011). As mudanças súbitas nas rotinas familiares e o retorno ao trabalho leva a uma necessidade de redefinição de prioridades. A nível profissional, várias entrevistadas relataram algumas limitações nas oportunidades de progressão profissional, bem como incertezas quanto ao seu papel na organização após regresso, o que reforça a importância de medidas eficazes de reintegração. A ausência de formação profissional capaz de contribuir para uma revisão das competências entretanto “adormecidas”, foi amplamente sentida, sendo reconhecida como uma iniciativa que teria facilitado o processo de regresso. Tal como defendem Houston e Marks (2003), a formação no regresso ao trabalho representa um elemento fundamental para melhorar a integração, o desempenho e a motivação, ao promover um sentimento de apoio e valorização organizacional.

Casos pontuais de valorização e promoção após a gravidez mostraram-se exceções, mas revelaram o impacto positivo na confiança e reconhecimento organizacional, corroborando as conclusões de Nowak et al. (2012) sobre o papel das empresas no fortalecimento do comprometimento e satisfação profissional.

No que respeita à discriminação laboral, não foram manifestados casos “graves” entre as entrevistadas. No entanto, algumas sentiram resistência e pressão ao exercerem direitos legais,

como o horário reduzido ou o teletrabalho, revelando que ainda persistem barreiras no que toca à parentalidade e aos direitos no trabalho.

Independentemente de, atualmente, as tarefas domésticas serem mais partilhadas entre os casais, as entrevistas evidenciaram que a maior parte das tarefas recai sobre a mulher, o que está em consonância com os dados de Perista et al. (2016). Esta desigualdade contribui para o aumento dos níveis de exaustão e sobrecarga mental e física das mulheres.

Em síntese, os resultados obtidos vão ao encontro do que é defendido na literatura sobre o tema, sendo que o regresso ao trabalho após a licença de maternidade é bastante complexo e influenciado por diversas variáveis, sejam elas, emocionais, organizacionais ou familiares. Contudo, as políticas organizacionais assumem um papel muito relevante neste processo, pois a forma como as empresas acolhem, apoiam e readaptam as trabalhadoras no pós-licença parental, influencia o seu nível de motivação, envolvimento e produtividade.

Assim, permanece evidente a necessidade de mudanças sociais e culturais que promovam uma divisão mais equitativa das responsabilidades familiares, mas também uma maior consciência por parte dos responsáveis organizacionais. As empresas devem adotar políticas e medidas que valorizem e apoiem as trabalhadoras no regresso ao trabalho, garantindo uma reintegração justa e motivadora.

Entre as principais limitações deste estudo, destaca-se a homogeneidade da amostra, composta maioritariamente por mulheres com horário de trabalho normal e fixo, provenientes da mesma região. O facto de não ser possível comparar realidades distintas, nomeadamente entre contextos urbanos e rurais, onde as condições de trabalho e as dinâmicas familiares podem ser diferentes, também representa uma limitação. Do mesmo modo, a vivência de famílias mais numerosas poderia fornecer perspetivas adicionais e contribuir para um entendimento mais abrangente das experiências analisadas.

Para investigações futuras, recomenda-se o alargamento da amostra, de forma a abranger uma maior diversidade de perfis e regiões, considerando que poderão existir diferenças significativas entre mulheres que vivem em contextos urbanos e rurais. Sugere-se igualmente a inclusão de participantes inseridas em posições de liderança ou cargos superiores, o que permitiria compreender com maior profundidade as atitudes das chefias face à gravidez e à parentalidade.

Referências Bibliográficas

Almeida, J. H. J. (2021). Burnout Parental: A influência da resiliência familiar e de variáveis sociodemográficas (Dissertação de Mestrado). Universidade da Madeira.

Constituição da República Portuguesa (2020): I série, nº86. <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/decreto-aprovacao-constituicao/1976-34520775-45925175>

Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (2009) – Aprova a revisão do Código do Trabalho. Diário da República. <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475-211442183>.

Bapna, S., & Funk, R. J. (2025). Does Employer-Paid, Job-Protected Maternity Leave Help or Hurt Female IT Workers? Evidence from Millions of Job Applications. *Management Science*.

Bardin, L. (2002). *Análise de Conteúdo*. Edições 70.

Batista, E. C., de Matos, L. A. L., & Nascimento, A. B. (2017). A entrevista como técnica de investigação na pesquisa qualitativa. *Revista Interdisciplinar Científica Aplicada*, 11(3), pp. 23-38.

Cavalcanti, N.C.S.B. & Baía, D.C.P. (2017) - Ser mãe no mundo do trabalho: notas sobre os desafios da reinserção de mulheres no mercado de trabalho após a experiência de maternidade. Seminário Internacional Fazendo Gênero 11 & 13th Women's Worlds Congress, 1-11.

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego - (s.d.). Início. CITE. <https://cite.gov.pt/>, consultado em 3 de maio.

Costa, J. F. P. D. (2024). *O regresso ao trabalho após a maternidade: Impactos e consequências sentidas pelas mulheres* (Dissertação de Mestrado). ISCTE-IUL.

Faria, J. D. J. (2016). Experiências de conciliação entre a vida profissional e familiar no setor privado e setor público: Análise comparativa. (Dissertação de Mestrado). Instituto Politécnico de Coimbra.

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 Vº Congresso Português de Sociologia. APS.

Fortin, M. (2009). As abordagens quantitativa e qualitativa. *Fundamentos e Etapas do Processo de Investigação* (pp: 26-43). Lusodidacta.

Franzoi, I. G., Sauta, M. D., De Luca, A., & Granieri, A. (2024). Returning to work after maternity leave: a systematic literature review. *Archives of Women's Mental Health*, 27(5), 737-749.

Gil, A. C. (2008). *Métodos e Técnicas de Pesquisa Social*. 6º Edição. Editora Atlas.

Guerra, I. C. (2006). *Pesquisa Qualitativa e Análise de Conteúdo: Sentidos e formas de uso*. Príncipia Editora.

Houston, D. M., & Marks, G. (2003). The Role of Planning and Workplace Support in Returning to Work after Maternity Leave. *British Journal of Industrial Relations*, 41(2), 197–214. <https://doi.org/10.1111/1467-8543.00269>.

Martins, C., Abreu, W., & Figueiredo, M. D. C. (2015). O sofrimento do regresso ao trabalho após a licença parental. *Portuguese Journal of Mental Health Nursing*, 2, 69-76. <https://doi.org/10.19131/jpmhn.0011>.

Mendes, A. P. (2017). Labirinto de cristal: mulheres, carreira e maternidade uma conciliação possível?.(Dissertação de Mestrado). PUC-SP.

Mendes, J. M. B. (2021). *Regresso ao trabalho após a licença parental: um estudo exploratório*. (Dissertação de Mestrado). ESCE-IPS.

Nowak, M., Naudé, M., & Thomas, G. (2012). Sustaining Career through Maternity Leave. *Australian Journal of Labour Economic*, 15(3). 201-216.

Oliveira, S. C., Faria, E. R., Sarriera, J. C., Piccinini, C. A., & Trentini, C. M. (2011). Maternidade e trabalho: Uma revisão da literatura. *Revista Interamericana de Psicologia/Interamerican Journal of Psychology*, 45 (2), 271-280.

Pedroso, R. M. C. J., Galvão, D. M. G., & Castro, F. V. de. (2011). Condições Oferecidas Pelas Instituições À Mãe Lactante: Perspectivas Dos Responsáveis Dos Recursos Humanos E Presidentes Dos Conselhos Pedagógicos. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*. 1 (1), 129-136.

Perista, H., Cardoso, A., Brázia, A., Abrantes, M., & Perista, P. (2016). Os Usos Do Tempo De Homens E De Mulheres Em Portugal. *Centro de Estudos para a Intervenção Social (CESIS)/Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE)*.

Pordata (fevereiro, 2025). *Índice sintético de fecundidade*.
<https://www.pordata.pt/pt/estatisticas/populacao/nascimentos-e-fecundidade/indice-sintetico-de-fecundidade>

Pordata (janeiro, 2025). *Idade média das mulheres ao nascimento de um filho e do 1.º filho*.
<https://www.pordata.pt/pt/estatisticas/populacao/nascimentos-e-fecundidade/idade-media-das-mulheres-ao-nascimento-de-um-filho>

Quivy, R. & Campenhoudt, L. (2002). *Manual de Investigação em Ciências Sociais*. Editora Gradiva.

Resende, R. (2016). *Técnica de Investigação Qualitativa: ETCl*. Journal of Sport Pedagogy & Research, 2 (1), 50-57.

Santos, L. L., Miranda, F. M., Sousa, R. A., Freitas, K. G., Silva, J. A. M. & Mininel, V. A. (2024). Retorno ao trabalho após licença-maternidade: vivência de mulheres trabalhadoras. Trabalho (En)Cena., 9 (contínuo), e024002, 1-21. <https://doi.org/10.20873/25261487e024002>

Stake, R. E. (2012). *A Arte da Investigação com Estudos de Caso*. 3ª Edição. Fundação Calouste Gulbenkian.

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.

Tian, L., & Fang, L. (2023). Impact of extended maternity leave on women's employment issues. *International Journal of Frontiers in Sociology*, 5(2), pp.109-116.

APÊNDICES

Apêndice 1: Guião de Entrevista

Guião de Entrevista

1. Dados Sociodemográficos:

Idade:

Habilitações académicas:

Profissão:

Estado civil:

Agregado/estrutura familiar:

Idade dos filhos:

Antiguidade no atual emprego:

Trabalha por Turnos:

Ano de regresso ao trabalho após a licença de parentalidade:

2. Dinâmica Pessoal e Familiar:

Como era a divisão das tarefas domésticas antes de ter filhos?

O marido participa nas tarefas domésticas?

Que diferenças sentiu entre a experiência com o primeiro filho e o segundo (se aplicável)?

A gravidez foi planeada?

A pós o regresso ao trabalho, com quem deixou o(s) filho(s)?

Que mudanças ocorreram na sua vida pessoal/familiar após a gravidez? E nos tempos livres?

Que tipo de licença de parentalidade usufruiu? Foi partilhada ou integralmente sua?

3. Contexto profissional:

Como reagiram os colegas e chefias à notícia da gravidez?

Houve alterações na sua vida profissional após o anúncio da gravidez? Quais?

Foi substituída por alguém durante a sua ausência?

Teve receio pelo seu futuro na empresa?

A empresa falou consigo sobre o regresso ao trabalho antes da licença terminar?

Com quantos meses de gravidez deixou de trabalhar?

4. Regresso ao trabalho após a licença de parentalidade:

Tinha alguma expectativa sobre como seria regressar ao trabalho?

Como é que se sentiu ao regressar, após um longo período de ausência?

Houve algum tipo de formação, acompanhamento ou processo de adaptação por parte da empresa?

Sentiu-se bem recebida pela sua chefia e colegas?

Sentiu que a trataram de forma diferente após ser mãe? Alguma vez sentiu discriminação ou tratamento desigual por ter sido mãe?

Estava a amamentar quando regressou ao trabalho? Como geriu esse processo?

Sentiu que a maternidade afetou a sua carreira ou progressão profissional? De que forma?

A empresa teve práticas que permitiram a conciliação entre o trabalho e a família? Quais (horário flexível, trabalho remoto, creche)?

Trabalha em regime de trabalho presencial, remoto ou híbrido? Full-time ou part-time?

Como foi a reação dos seus filhos e da sua família no seu regresso ao trabalho? Isso influenciou o seu desempenho profissional?

5. Conciliação entre a vida pessoal e profissional:

Como é a conciliação entre a vida familiar e profissional?

Sentiu dificuldade em ir trabalhar e deixar o filho/a ao cuidado de outros?

Deixou ao cargo de quem?

Como se geriu as tarefas domésticas neste período? Como geriu a vida profissional e familiar nos primeiros meses após o regresso?

Que dificuldades sentiu em adaptar-se à nova realidade?

Atualmente, quais os principais desafios que sente na conciliação?

Sente que tem tempo para si? Considera esse tempo importante ou tende a negligenciá-lo?

Na sua opinião, o que poderiam as empresas fazer melhor para apoiar as mães no regresso ao trabalho?

Apêndice 2: Entrevistas

2.1 ENTREVISTA 1

Entrevistada

Queria começar por perguntar a tua idade.

Entrevistada 1

Tenho 31.

Entrevistadora

E quais são as tuas habilitações académicas?

Entrevistada 1

12.º ano.

Entrevistadora

Qual é a tua profissão?

Entrevistada 1

Chefe de secção no Continente.

Entrevistadora

Ok. E o teu estado civil?

Entrevistada 1

Casada.

Entrevistadora

Então, no teu agregado familiar estão tu, o teu marido e mais quem?

Entrevistada 1

Uma bebé com 3 anos e um a caminho.

Entrevistadora

E há quanto tempo estás nesta empresa? Estás efetiva?

Entrevistada 1

Neste trabalho e nesta empresa estou há 7 anos, já estou efetiva.

Entrevistadora

Trabalhas por turnos?

Entrevistada 1

Sim.

Entrevistadora

E o teu marido também?

Entrevistada 1

Também.

Entrevistadora

Quando tiveste a tua filha, em que ano regressaste ao trabalho depois da licença de maternidade?

Entrevistada 1

Ela nasceu em maio de 2022 e regressei em outubro de 2022, depois da licença e das férias a que tinha direito.

Entrevistadora

Ok. Agora vou fazer algumas perguntas sobre a tua dinâmica pessoal e familiar. Antes de ter filhos, como era a divisão das tarefas domésticas?

Entrevistada 1

Normalmente, os trabalhos mais pesados, como tirar o lixo ou aspirar a casa, eram mais para o meu marido. Eu tratava da parte de cozinhar, porque ele não tem muito jeito para a cozinha, e também lavava a loiça. As limpezas mais a fundo fazíamos os dois.

Entrevistadora

Portanto, o resto acabavam por fazer os dois, como, por exemplo, tratar da roupa?

Entrevistada 1

Sim. Eu punha a roupa a lavar porque ele não tinha muita noção de como fazer, e depois ele, no dia seguinte, apanhava ou fazia as duas coisas.

Entrevistadora

Então sentes que o teu marido participa nas tarefas domésticas e ajuda nesse aspeto?

Entrevistada 1

Sim.

Entrevistadora

As gravidezes foram planeadas?

Entrevistada 1

Sim.

Entrevistadora

Após o regresso ao trabalho, depois de teres tido a tua filha, com quem a deixaste ao cuidado?

Entrevistada 1

Optámos por inscrevê-la logo na creche. Ela iniciou a creche aos quatro meses.

Entrevistadora

Depois da tua gravidez, que mudanças sentiste na tua vida pessoal e familiar? Refiro-me também à tua vida pessoal, hobbies, rotina...

Entrevistada 1

Acabámos por não ter tanto tempo para hobbies. Ficámos mais focados no bebé e nas tarefas da casa. Mesmo quando tinha um tempo livre, principalmente no início, quando ela dormia, eu aproveitava para dormir também.

Os hobbies ficaram um pouco para trás.

A nível profissional, tive durante dois anos o horário de amamentação. Quando regresssei, já estava no posto de chefia e mantive-me nesse cargo, apesar de ter uma colega que tinha ficado no meu lugar durante a baixa. Ela foi realocada a outra loja, e eu permaneci na mesma.

Claro que depois o facto de estar em horário de amamentação fez com que houvesse ali uma pressão, digamos assim, por parte das minhas colegas de equipa, no sentido em que elas eram as únicas a fazer os fechos, porque eu não os podia fazer. E acabou por haver ali um bocado, digamos um mau estar não propriamente de, ou seja, não diretamente connosco tipo ambiente, mas eu senti que elas estavam com represálias.

Acho que foi aí a maior dificuldade, a nível profissional.

Entrevistadora

E sentes que agora, com a tua filha mais crescida, consegues fazer mais coisas no teu tempo livre? Ou continuas a sentir que, depois de ter filhos, é mais difícil focares-te em ti e nas coisas que fazias antes?

Entrevistada 1

Sinto que aos poucos vou conseguindo recuperar algumas coisas. Por exemplo, há pouco tempo voltei a pegar num livro que já não lia há imenso tempo, e era algo que sempre me deu muito prazer. Também voltei a fazer puzzles e até estou a incentivá-la nesse aspeto, porque ela tem um puzzle que está sempre a querer fazer.

Acaba por ser um hobby que eu sempre gostei, mas agora faço com ela, junto as duas coisas. Acho que só agora, ao fim de três anos, é que estou a começar a voltar a fazer mais coisas para mim.

Entrevistadora

Que tipo de licença de parentalidade usufruíste? Foi só tua ou partilhada com o teu marido?

Entrevistada 1

Foi partilhada. Nós fizemos a licença partilhada e, no último mês, depois de eu acabar a minha licença, ele iniciou os 30 dias dele. Eu, nessa altura, estive de férias com ele.

Entrevistadora

Agora vamos entrar no contexto profissional. Já referiste alguns pontos quando falaste da gravidez. Como reagiram os teus colegas e a chefia?

Entrevistada 1

Na altura, o meu gerente e eu dávamo-nos muito bem, e ele já sabia que isso fazia parte dos meus planos depois do casamento. Era algo que estava programado.

Descobri a gravidez quase aos três meses. Assim que confirmei na ecografia que estava tudo bem, contei-lhe, e ele recebeu a notícia muito bem. Da parte dele não houve qualquer impedimento, muito pelo contrário.

Por parte da equipa também não houve uma reação negativa. Claro que começaram a pensar nas implicações, mas o gerente sempre foi muito correto comigo. Inclusive, quando eu já estava mais cansada, ele colocou-me a fazer mais trabalho administrativo e menos em loja, para me poupar fisicamente.

Quando estava com cerca de seis meses, tive uma contração muito forte e precisei entrar de licença de gravidez de risco.

Entrevistadora

Portanto, não sentiste que o facto de anunciares a gravidez tenha alterado negativamente a tua vida profissional, certo? Apenas houve uma mudança de funções?

Entrevistada 1

Sim, exatamente. Eu ainda fazia algumas coisas na frente da loja, mas o gerente dava-me liberdade para, se não me sentisse bem, ficar mais tempo no escritório.

Entrevistadora

Perfeito. Disseste que foste substituída por alguém durante a tua ausência. Sentiste receio pelo teu futuro na empresa?

Entrevistada 1

Não. Sou muito ligada à empresa e sabia que o pior que podia acontecer era, quando regressasse, mudar de loja. Mas sabia que continuaria com o mesmo cargo.

Entrevistadora

Ok, mas continuarias como chefe?

Entrevistada 1

Sim, a menos que eu própria quisesse abdicar disso.

Entrevistadora

E não tiveste receio de que o teu cargo fosse posto em risco?

Entrevistada 1

Senti mais segurança por parte do meu gerente do que pelos recursos humanos. Quando regresssei e prolonguei o horário de amamentação para além do primeiro ano de vida da minha filha, houve algumas desavenças. Tentaram contornar a situação, mas não conseguiram.

Entrevistadora

E o que é que eles argumentavam?

Entrevistada 1

Diziam que não era viável haver uma chefia que não fizesse noites, porque o cargo exigia acompanhar toda a equipa.

Mas eu fazia as minhas oito horas todos os dias e sempre cumpri. Só que, aos olhos dos recursos humanos, isso não era valorizado.

Cheguei a fazer algumas noites quando era realmente necessário, para cobrir situações urgentes. Tentava sempre conciliar com as folgas do meu marido ou com os horários da minha sogra, para conseguir ir buscar a minha filha.

Entrevistadora

Ok. De qualquer forma, usufruíste do direito e mantiveste esse horário, certo?

Entrevistada 1

Sim.

Entrevistadora

Antes de regressares ao trabalho, chegaram a falar contigo sobre o teu regresso? Ou simplesmente voltaste e retomaste as tuas funções sem preparação?

Entrevistada 1

No meu caso, quem me substituiu foi a minha antiga chefe. Ela veio para a minha loja, portanto, eu mantive sempre contacto com ela. Como éramos amigas, eu sabia o que se passava na loja.

Entrevistadora

Estiveste sempre a par, então?

Entrevistada 1

Sim sim, tive sempre a par do que é que se passava assim uma semana antes, foi quando ela me explicou o que é que estava mudado. O que é que tinha que tinha acontecido e disse-me o horário, portanto, não havia propriamente falta de informação.

Entrevistadora

Com quantos meses de gravidez é que entraste de baixa?

Entrevistada 1

Por volta dos cinco a seis meses.

Entrevistadora

E tinhas alguma expectativa sobre o regresso?

Entrevistada 1

Pensei que fosse tudo igual. Achei que ia regressar e continuar como antes, até porque a minha substituta trabalhava da mesma forma que eu.

Além disso, voltei com o mesmo gerente, o que me deu bastante segurança.

Entrevistadora

Quando regressaste, sentiste necessidade de formação ou de te ambientares novamente?

Entrevistada 1

Sim, alguns processos tinham mudado. As minhas colegas ajudaram-me a atualizar-me nas rotinas e nos novos procedimentos.

Entrevistadora

E, no que diz respeito ao regresso ao trabalho, como foste tratada pelas tuas colegas? Já tinhas

referido que houve algum desconforto por causa do horário de amamentação. Sentiste que a forma como te tratavam mudou?

Entrevistada 1

Não, pelo contrário. Uma das minhas colegas até me disse que eu parecia uma pessoa diferente, mais calma, por ter sido mãe.

Acho que, em termos de ambiente, não houve grandes diferenças. O problema era o desgaste psicológico, porque faziam mais horas e os turnos eram pesados.

Entrevistadora

Então estavam sobrecarregadas?

Entrevistada 1

Sim, principalmente por causa das noites. Quando a outra colega ainda estava, elas revezavam-se entre três, mas depois passaram a ser só duas a fechar a loja, e isso é muito cansativo.

Acredito que os desabafos que faziam não eram por mal, mas acabaram por gerar uma conversa entre elas, a gerente e os recursos humanos.

Quando mudei de residência e pedi transferência de loja, houve uma tentativa de me pressionar a deixar a função.

Entrevistadora

Uma espécie de pressão, então?

Entrevistada 1

Sim, por causa do horário de amamentação. Acabei por abdicar dele quando a minha filha fez dois anos, em maio, e deixei o horário em setembro, porque era a única forma de conseguir mudar de loja e manter o meu posto.

Entrevistadora

Mudaste de loja por causa da mudança de residência, certo?

Entrevistada 1

Sim. Morava na Margem Sul e passei para a Margem Norte, então mudei para uma loja mais perto de casa, mas mantive as mesmas funções.

Debati-me muito com isso, porque já tinha pedido a mudança há quase um ano e não me deixaram, exatamente por eu não querer abdicar do horário de amamentação. Era uma questão de logística e funcionalidade.

Entrevistadora

De logística, claro, por causa de levar e buscar a tua filha, não é?

Entrevistada 1

Exatamente. O meu marido não tem horários fixos para a levar ou ir buscar, só nas folgas dele. Era muito complicado gerir de outra forma.

Entrevistadora

Ok. Então houve uma colega que te responsabilizou um pouco pela sobrecarga e passou isso à

chefia. Foi daí que surgiu esse conflito.

Sentiste que te trataram de forma diferente por seres mãe? Alguma discriminação?

Entrevistada 1

Com o meu antigo gerente, não. E com os colegas também não.

Mas quando mudei de gerente, em março de 2023, passou a ser uma mulher, e aí sim, senti diferença.

Não sei se foi por ela não ter filhos ou por não compreender a situação, mas ela chegou a dizer que não achava justo eu receber o prémio anual, porque não fazia noites e não acompanhava toda a equipa.

Com o tempo, percebeu que o meu trabalho era feito e bem feito, mesmo com o horário reduzido, e começou a respeitar mais a minha posição. Antes de eu mudar de loja, já nos dávamos melhor.

Entrevistadora

Então sentiste algumas barreiras da parte dela. E ela não tinha filhos, certo?

Entrevistada 1

Sim, exatamente.

Entrevistadora

Já disseste que estavas a amamentar quando regressaste, e que foi um processo difícil para eles aceitarem.

Sentes que a maternidade afetou a tua carreira ou progressão profissional?

Entrevistada 1

Em parte, sim, em parte sim, porque eu tinha planos para subir ainda mais, porque depois existe um escalão superior ao meu que é chefia de secção, responsável pela reposição e frescos. Só que estava numa fase em que não podia abdicar do meu horário de amamentação e não era viável.

Cheguei a ter uma entrevista devido à minha boa avaliação, mas essa progressão implicava abdicar do horário de amamentação e fazer horários muito cedo ou muito tarde, o que não era viável com um bebé pequeno.

Portanto, senti que não avancei por causa disso.

Depois, quando mudei de loja, o novo gerente também quis que eu subisse de cargo, mesmo sem nova avaliação, mas, entretanto, descobri que estava grávida novamente. e isso voltou a adiar os planos.

Entrevistadora

Mas continua a ser um objetivo teu subir de cargo, certo?

Entrevistada 1

Sim, é o meu objetivo, mas provavelmente só daqui a dois ou três anos será possível.

Entrevistadora

A empresa onde trabalhas tem práticas que ajudem a conciliar a vida profissional e familiar? Por exemplo, horários flexíveis, creche associada, ou outras medidas?

Entrevistada 1

Houve uma altura em que falei disso numa reunião com os recursos humanos. Sugerir ter uma creche associada à empresa, porque conheço outra que tem um colégio desde o berçário até ao jardim de infância, com horário até à meia-noite. Isso permitiria conciliar melhor os turnos e evitaria prolongar a licença de amamentação.

Disseram que a proposta já tinha sido feita, mas ainda sem resposta. Em termos de flexibilidade, sou eu quem faz os meus horários, por isso consigo gerir com alguma autonomia. Também sou flexível quando as minhas colegas precisam de ajustar horários por causa dos filhos. Acho que existe essa compreensão.

Entrevistadora

Mas sentiste, de certa forma, alguma pressão para fazer mais horas?

Entrevistada 1

Sim, principalmente depois de mudar de gerente. Com o antigo não tive problema, mas com a nova senti essa pressão, sem dúvida.

Entrevistadora

Trabalhas em regime presencial, certo? E a full time?

Entrevistada 1

Certo.

Entrevistadora

Quando regressaste ao trabalho, achas que houve alguma influência no teu desempenho profissional? Ou seja, o facto de agora teres filhos e precisares de deixá-los na creche mudou alguma coisa para ti?

Entrevistada 1

Sim, a dinâmica é totalmente diferente.

Antes acordava às oito, mas depois passei a levantar-me às sete para preparar a minha filha e levá-la antes de ir trabalhar.

E, claro, o sair também: eu tinha um horário específico para a ir buscar à escola, e quando saía mais tarde já batia com o fecho da creche.

Por isso, tentava ao máximo adaptar-me, mas ficava com receio de deixá-la mais tempo. Não me sentia tão confortável.

A rotina muda completamente: as rotinas, o descanso, tudo.

Entrevistadora

Sentes que continuas igualmente aplicada no trabalho e na carreira? Ou achas que, depois de ter filhos, essa prioridade mudou?

Entrevistada 1

O meu desempenho continua o mesmo, o foco também.

Mas em termos de progressão, sim, a prioridade mudou.

Subir de cargo implicaria outros horários e maior disponibilidade, o que agora é difícil.

O meu marido é segurança, trabalha com horários irregulares, por isso não pode levá-la nem a buscar à escola.

Dependo muito de mim própria e, por vezes, da minha rede de apoio, que agora são os meus avós. Antes eram os meus sogros.

Entrevistadora

Portanto, a tua rede de apoio é essencial, os teus avós e a tua sogra, certo?

Entrevistada 1

Sim, exatamente.

Entrevistadora

Queria entrar na última parte: a conciliação entre a vida pessoal e profissional.

Como é que geres tudo isso?

Entrevistada 1

No início foi muito mais complicado, porque é tudo novo, uma rotina nova e uma dinâmica nova.

A minha filha não dormia bem, acordava de três em três horas, e eu dormia sempre aos bocadinhos.

Chegava ao fim do dia cansada, com menos paciência, e às vezes precisava da ajuda da minha sogra ou dos meus avós para poder descansar um pouco ou fazer algo em casa.

A rede de apoio foi essencial.

Entrevistadora

E quando começaste a trabalhar novamente, sentiste dificuldade em deixar a tua filha ao cuidado de outras pessoas?

Entrevistada 1

Sim, no início. Eu não conhecia ninguém naquela escola.

Ela começou aos quatro meses, e fizemos uma adaptação muito lenta, o que ajudou a criar confiança entre nós e a escola.

Foi uma boa adaptação para ambas.

Entrevistadora

E em relação às tarefas domésticas, como foi nessa altura?

Entrevistada 1

Acho que houve um “desleixo” natural, não por falta de vontade, mas por cansaço.

Contávamos muito com o apoio da minha sogra e, aos fins de semana, os meus avós iam lá dar uma ajuda.

Acabávamos por nos focar mais no descanso da bebé.

Mas, entre mim e o meu marido, a divisão das tarefas manteve-se praticamente igual.

Entrevistadora

Conseguiram manter essa partilha, então.

Nos primeiros meses após o regresso, a tua filha ainda era muito pequena. Como foi gerir o trabalho com a falta de sono e o cansaço?

Entrevistada 1

A nível profissional, nunca tive grandes problemas, porque quando estava no trabalho, focava-me.

Sabia que ela estava bem, e isso ajudava.

O mais difícil era mesmo conciliar os horários de entrada e saída, para chegar a horas à escola e ao trabalho.

Entrevistadora

Houve alguma dificuldade maior nessa adaptação?

Entrevistada 1

A principal foi a falta de descanso.

Depois de um dia de trabalho, ainda tinha de cuidar da bebé, fazer o jantar... esse foi o maior desafio.

Entrevistadora

Neste momento, consideras o tempo para ti importante ou ainda tens tendência a negligenciá-lo?

Entrevistada 1

Ainda negligencio um pouco.

Podia fazer mais por mim, mas aos poucos tenho retomado algumas coisas, fazer as unhas, uma drenagem, pequenos cuidados que me fazem bem.

Não costumo sair sozinha, mas às vezes, com o meu marido, aproveitamos para passear um pouco antes de ir buscar a menina.

A minha avó também insiste para ficar com ela, para irmos jantar fora ou ao cinema.

Acho que estamos a melhorar.

A rede de apoio é mesmo essencial, porque ajuda a não nos perdermos no meio da maternidade.

Entrevistadora

E, na tua opinião, o que é que as empresas poderiam fazer melhor para apoiar as mães no regresso ao trabalho?

Entrevistada 1

Ah pronto lá está, por exemplo, eu acho que essa vertente de ter uma creche associada à empresa iria beneficiar muito, ainda por cima dado o estado em que estamos agora e que não existem vagas e que pronto é muito complicado. Portanto, eu acho que as creches seriam um ponto fundamental e que estas grandes empresas deviam mesmo apostar. Se calhar, se isso acontecesse, não havia tantos prolongamentos da licença de amamentação.

Se houvesse mais apoio das empresas e mais escolas, seria vantajoso para todos.

Mas ainda muito muitos líderes, que se chamam de líderes que não têm essa essa faceta e essa sensibilidade para com as grávidas, para com as mães.

Entrevistadora

Na tua primeira gravidez, sentiste essa falta de empatia mais por parte das mulheres ou dos homens?

Entrevistada 1

Das mulheres.

Entrevistadora

Mulheres com filhos ou sem filhos?

Entrevistada 1

Uma delas já tinha filhos, era mais velha, mas mesmo assim não demonstrava muita compreensão.

2.2 ENTREVISTA 2

Entrevistadora:

Então, para eu perceber um bocadinho melhor o teu papel como mãe e trabalhadora, gostava de começar por te perguntar a tua idade.

Entrevistada 2:

Tenho 37 anos, já a caminhar para os 38. Faço 38 ainda este ano.

Entrevistadora:

Certo. E as tuas habilitações académicas?

Entrevistada 2:

Tenho mestrado em Psicologia Social e das Organizações. Como fui para o estrangeiro, acabei por mudar de área.

Entrevistadora:

E qual é a tua profissão atualmente?

Entrevistada 2:

Sou gestora de projetos na área da qualidade de Customer Service.

Entrevistadora:

Vives neste momento em Portugal, certo? Já regressaste.

Entrevistada 2:

Sim, sim, há bastante tempo. Voltei em 2019.

Entrevistadora:

Ok. E o teu estado civil?

Entrevistada 2:

Vivo em união de facto.

Entrevistadora:

E o teu agregado familiar? O teu companheiro e quantos filhos?

Entrevistada 2:

Somos nós os dois e a nossa bebé.

Entrevistadora:

Com quantos anos?

Entrevistada 2:

Tem 1 ano e pouco. Vai fazer 16 meses amanhã.

Entrevistadora:

No teu emprego atual, há quantos anos estás na empresa? Estás efetiva?

Entrevistada 2:

Sim, entrei já como efetiva, em setembro de 2019, quando regresssei a Portugal.

Entrevistadora:

Como gestora de projetos, não trabalhas por turnos, certo? É o horário normal de segunda a sexta? E o teu marido, trabalha por turnos?

Entrevistada 2:

Não, ele também trabalha de segunda a sexta, com horário normal.

Entrevistadora:

E o ano em que regressaste ao trabalho, depois da licença de parentalidade?

Entrevistada 2:

Foi este ano.

Entrevistadora:

Ou seja, regressaste em 2025?

Entrevistada 2:

Sim, em janeiro.

Entrevistadora:

Agora queria falar um bocadinho sobre a divisão das tarefas domésticas. Como era essa divisão antes de terem filhos?

Entrevistada 2:

Ah nós sempre dividimos por acaso muito bem, mas o que é que acontecia? Eu era muito

exigente ou queria à minha maneira, que era a certa e, portanto, acabava eu por fazer sempre um bocadinho a mais. Desde que tive a minha filha, deixei-me de ser tão exigente.

Entrevistadora:

Percebo.

Entrevistada 2:

Agora ele faz muita coisa. Enquanto eu trato da menina, por exemplo de manhã, nós preparamos o pequeno-almoço juntos e dividimos a atenção entre nós os dois e a miúda. Uma vez está um com ela, outra vez o outro. Como ela já anda e se movimenta bem, temos de estar sempre atentos. Enquanto eu me despacho, ele lava a loiça, faz a cama ou estende a roupa, mas normalmente sou eu quem trata da roupa.

Entrevistadora:

Certo.

Entrevistada 2:

Mas no resto, como aspirar ou limpar a casa, ele até faz um bocadinho mais do que eu agora.

Entrevistadora:

Portanto sempre foi bem dividido e neste momento ele até faz uma parte maior, porque alguém tem de estar com a bebé e o outro faz o resto, certo?

Entrevistada 2:

Sim, dividimos o tempo: enquanto um está com ela, o outro faz as tarefas, e depois trocamos.

Entrevistadora:

E a gravidez foi planeada?

Entrevistada 2:

Sim, foi muito planeada, foi uma fertilização in vitro. Foi um processo de fertilidade.

Entrevistadora:

Ok, portanto foi mais do que planeada.

Entrevistada 2:

Sem dúvida.

Entrevistadora:

Depois de regressares ao trabalho, com quem ficou a tua filha? Na creche ou com familiares?

Entrevistada 2:

Na creche. Tirei a licença alargada para poder ficar mais tempo em casa, porque sabia que a adaptação é difícil no início e há muitas doenças. Esses três meses a mais foram importantes.

Entrevistadora:

Portanto, como regressaste só em 2025, ela entrou na creche com 1 ano?

Entrevistada 2:

Não, entrou com 6 meses, em setembro do ano passado.

Entrevistadora:

Certo.

Entrevistada 2:

Eu voltei a trabalhar em agosto. Entre a minha licença e a do meu marido, combinámos: eu usufruí dos 180 dias e ele dos 30 dele em agosto, mais 30, enquanto a escola ainda não tinha começado.

Nos primeiros tempos, ela ia só uma ou duas horas por dia, depois fomos aumentando o tempo até ficar lá o dia inteiro, para se adaptar bem antes de eu começar a trabalhar.

Entrevistadora:

Então o tempo inteiro na creche foi só no início do ano.

Entrevistada 2:

Sim, mais ou menos em dezembro, porque depois vieram as férias de fim de ano.

Entrevistadora:

A licença foi toda tua e só no fim é que partilhaste com o teu marido?

Entrevistada 2:

Sim, foi partilhada no modelo em que eu fiz 180 dias e ele 30, e depois acrescentei os 3 meses da licença prolongada.

Entrevistadora:

E que mudanças sentiste na tua vida pessoal e familiar depois da gravidez?

Entrevistada 2:

Depois dela nascer, deixamos de ter vida própria. Continuamos a sair com amigos, mas muito menos, porque tudo gira em torno dos horários dela.

Entrevistadora:

Claro.

Entrevistada 2:

Ela vai para a cama por volta das 7h30 ou 8h da noite e é complicado adormecê-la fora de casa. Já tentámos, mas ela fica rabugenta. Por isso, a nossa vida é muito organizada à volta dela, principalmente agora que ainda é tão pequenina.

Entrevistadora:

E têm alguma rede de apoio que vos ajude, por exemplo, quando ela está doente ou precisam de tempo para vocês?

Entrevistada 2:

Sim, temos os nossos pais, tanto os meus como os dele. Mas tentamos ser muito autossuficientes. É raro deixarmos a menina com alguém. Quando ela está doente, por exemplo, eu nunca cheguei a pôr baixa. Fico com ela e trabalho de casa, porque consigo gerir o meu horário.

Entrevistadora:

Consegues ter essa flexibilidade, então.

Entrevistada 2:

Sim. A minha chefe não é muito controladora. Desde que o trabalho esteja feito, posso organizar o meu tempo. É uma das razões pelas quais ainda não saí do emprego, já conquistei essa autonomia.

Entrevistadora:

Isso é ótimo. E como reagiram no trabalho à notícia da gravidez?

Entrevistada 2:

A minha chefe ficou muito contente. O meu departamento é só composto por mim e por ela, portanto, quando eu saí, tudo ficou parado. Ela fez o mínimo indispensável enquanto eu estive fora, mas ficou genuinamente feliz. Eu tinha passado por um processo longo, com tentativas e um aborto, por isso ela ficou mesmo contente.

Entrevistadora:

Ou seja, não foste substituída durante a licença.

Entrevistada 2:

Não. Ela acumulou o essencial, mas muita coisa ficou por fazer.

Entrevistadora:

E durante a gravidez, até quando trabalhaste?

Entrevistada 2:

Trabalhei até novembro. Entrei de baixa no início de dezembro e a minha filha nasceu em março, umas semanas antes do previsto.

Entrevistadora:

Portanto, foste de baixa um pouco antes por precaução.

Entrevistada 2:

Sim, quis descansar antes do parto. Não era gravidez de risco, mas acabei por ter pré-eclâmpsia.

Entrevistadora:

Depois de anunciares a gravidez, sentiste algum receio pela tua posição na empresa?

Entrevistada 2:

Senti um “nim”. Tinha quase a certeza de que não me iriam despedir, porque fui eu que abri o departamento e fazia falta. Mas claro que havia alguma incerteza sobre o que encontraria quando voltasse. Mas mantive contacto com a minha chefe durante esse período e isso ajudou a reduzir a ansiedade.

Entrevistadora:

E quando regressaste ao trabalho, houve algum tipo de reunião de reintegração ou planeamento antes do regresso?

Entrevistada 2:

Supostamente devia ter havido uma reunião antes de regressar, mas nunca aconteceu, nem antes, nem depois. Como fui eu que abri o departamento e conheço todos os processos, a minha chefe achou que não era necessário.

Entrevistadora:

Tinhas alguma expectativa em relação ao regresso?

Entrevistada 2:

Sim, tinha algum receio de não conseguir manter o mesmo ritmo. Antes, eu tomava as dores de tudo o que fazia, ficava frustrada quando as coisas não corriam bem ou quando os managers não ouviam. Tinha medo de que isso voltasse e afetasse o meu bem-estar depois de ser mãe. Mas notei grandes diferenças e hoje em dia, se algo não corre bem, penso “não querem fazer? Eu faço” e sigo em frente. As minhas prioridades mudaram completamente.

Entrevistadora:

Ou seja, consegues separar melhor as coisas e direcionar as tuas preocupações para o essencial.

Entrevistada 2:

E continuo a importar-me com o que faço e a manter uma qualidade muito elevada do meu trabalho. Mas se a minha filha está doente, eu largo tudo e vou buscar a minha filha, pronto.

Entrevistadora:

E como foi o regresso em si? Sentiste-te bem-vinda?

Entrevistada 2:

Sim, correu bem. No fundo, a minha chefe é a pessoa com quem mais trabalho, e o resto da comunicação é online, porque a empresa é francesa. A maior parte dos colegas nunca vi presencialmente, só por mensagens e videochamadas. Depois da pandemia, mantive-me sempre em teletrabalho, por isso não senti grandes diferenças no regresso.

Entrevistadora:

E tiveste apoio por parte da chefia nesse período?

Entrevistada 2:

Sim, bastante. A única questão que ficou pendente foi o aumento salarial. Quando tive a avaliação anual, ela disse que não tinha nada a apontar ao meu trabalho. Eu até trabalhei em agosto, quando ela estava de férias, e deixei tudo pronto. Mas o bónus anual foi reduzido porque não trabalhei o ano completo.

Entrevistadora:

Percebido. E achas que poderiam não ter feito esse corte?

Entrevistada 2:

Não tenho a certeza. Os meus objetivos anuais foram encurtados por causa da licença, e como recebi os subsídios por inteiro, acabei por não reclamar.

Entrevistadora:

Mas, tirando esse pormenor, sentiste-te bem tratada?

Entrevistada 2:

Sim, sempre. A empresa tratou-me bem. Há empresas que cortam os subsídios de férias ou de Natal durante a licença, mas eu recebi tudo normalmente.

Entrevistadora:

E alguma vez sentiste tratamento diferente por seres mãe?

Entrevistada 2:

Não, de todo. Nada mudou. A única diferença é que agora percebo melhor quem também tem filhos. As pessoas que são pais compreendem melhor quando preciso de flexibilidade. Agora, as pessoas que são solteiras lá está, eu faço o meu trabalho, eu tenho as reuniões, e como nada mudou para elas, é indiferente eu ter uma filha ou não.

Entrevistadora:

Exato. E quando regressaste em agosto, ainda estavas a amamentar, certo?

Entrevistada 2:

Sim, ainda estava e contínuo.

Entrevistadora:

E estás com o horário de amamentação?

Entrevistada 2:

Sim, trabalho menos duas horas por dia.

Entrevistadora:

E correu tudo bem com isso? Aceitaram bem?

Entrevistada 2:

Na verdade, não têm de aceitar. É um direito legal. Eles têm uma empresa de outsourcing cá em Portugal para tratar das questões legais, porque não conhecem bem a lei portuguesa.

Entrevistadora:

Mas sentiste alguma pressão para não usufruíres desse direito do horário de amamentação?

Entrevistada 2:

Não. A minha chefe é muito compreensiva. Ela própria tem consultas e sai quando precisa, por isso seria injusto negar-me o mesmo. Ela confia no meu trabalho, e desde que tudo esteja feito, não há problema. E atenção, o meu trabalho não baixou por ter de trabalhar menos 2 horas. E o meu desempenho não baixou. Eu é que às vezes acabo por compensar à noite para conseguir fazer as coisas, quando a bebé dorme, para terminar o que falta. Ainda pior ainda, meti-me a estudar numa pós-graduação.

Entrevistadora:

Mesmo com tudo isso, ainda te inscreveste numa pós-graduação, certo?

Entrevistada 2:

Sim. Achei que estava a fazer pouco e meti-me nisso.

Entrevistadora:

Começaste quando?

Entrevistada 2:

Em fevereiro. É uma pós-graduação de seis meses, da Universidade Nova. Termina agora em julho.

Entrevistadora:

E é em formato remoto?

Entrevistada 2:

Sim, remoto. Só a primeira e a última sessão foram presenciais.

Entrevistadora:

E tem sido fácil conciliar?

Entrevistada 2:

Ajuda a manter-me atualizada, mas é cansativo. Muitas vezes tenho de estudar e fazer projetos à noite, depois do trabalho.

Entrevistadora:

Achas que acabas por trabalhar mais à noite porque estás em regime remoto?

Entrevistada 2:

Sim, completamente. Se trabalhasse sempre no escritório, provavelmente não pegava mais no computador ao chegar a casa. Mas, com o teletrabalho, o computador está ali e acabo por continuar.

Entrevistadora:

Percebo. E sentes que a maternidade afetou a tua carreira profissional, em termos de progressão?

Entrevistada 2:

Ainda não consigo responder totalmente a isso. Porque eu comecei esta pós-graduação para mudar um bocadinho o rumo dentro da minha empresa. Neste momento, estou à espera de decisões para poder discutir os próximos passos. Mas sinto abertura, por isso acho que não afetou negativamente.

Entrevistadora:

Ou seja, conseguiste provar que consegues manter o desempenho mesmo sendo mãe.

Entrevistada 2:

Exatamente. Enquanto eu entregar o trabalho e cumprir, é indiferente se tenho um bebé ou não.

Entrevistadora:

E a empresa onde estás agora tem escritórios em Portugal?

Entrevistada 2:

Sim, tem um em Lisboa. Antes havia um em Almada, que era mais perto de casa, mas mudaram para Lisboa. Pela lei, posso continuar em teletrabalho até a minha filha completar três anos, desde que o trabalho o permita e o meu permite.

Entrevistadora:

E vais ao escritório com que frequência?

Entrevistada 2:

Peço para trabalhar remotamente, mas, de vez em quando, uma vez por mês ou quando há reuniões presenciais, vou.

Entrevistadora:

E sentes que a empresa promove práticas que ajudam a conciliar a vida familiar com o trabalho?

Entrevistada 2:

No meu caso, sim. Mas acho que depende muito do departamento e da chefia. No meu, a relação com a minha chefe é muito boa e há flexibilidade, mas sei que noutros casos dentro da mesma empresa pode não ser assim.

Entrevistadora:

Ou seja, depende mais da chefia direta.

Entrevistada 2:

Sim. Ela até preferia que eu fosse ao escritório mais vezes, mas aceitou que fosse só uma vez por mês. Pediu-me apenas que, quando viessem diretores ou ela própria, eu estivesse presente. Aceitei, claro. Acho que é uma questão de equilíbrio. Se ela é flexível comigo, eu também devo ser com ela.

Entrevistadora:

Faz sentido. E como era antes da pandemia?

Entrevistada 2:

Antes era todos os dias no escritório. Depois do Covid, passámos a ir uma vez por semana. Mais tarde, com a mudança para Lisboa, passou a ser opcional. Agora pedem duas ou três vezes por semana, mas eu não sou obrigada até a minha filha ter três anos.

Entrevistadora:

E achas que isso pode mudar no futuro?

Entrevistada 2:

Talvez. Acho que a tendência está a mudar e muitas empresas estão a voltar ao modelo híbrido. Mas, se me obrigarem a ir, vou e venho mais cedo, porque o berçário fecha às 17h30.

Entrevistadora:

Claro, tens de adaptar o horário.

Entrevistada 2:

Sim. E a minha chefe entende perfeitamente. É como quando vou ao médico, não há problema.

Entrevistadora:

Como geres a conciliação entre a vida pessoal e profissional?

Entrevistada 2:

É complicado. A minha filha exige muito de mim, é muito “mãe, mãe, mãe”. Ainda mama, dorme connosco e acorda várias vezes à noite. Ando com muito cansaço acumulado. As noites são as minhas aliadas, é quando consigo estudar e trabalhar.

Entrevistadora:

E esse cansaço afeta-te profissionalmente?

Entrevistada 2:

Profissionalmente, não diria. Mas pessoalmente, sim. Fico com menos paciência, o que afeta a relação com o meu marido e até com a minha filha. E já não tenho tanta vontade de sair com amigos. Prefiro descansar.

Entrevistadora:

Claro. E quando voltaste a trabalhar, custou-te deixar a tua filha na creche?

Entrevistada 2:

Custou, mas menos do que esperava. Tirei os três meses de licença alargada e a creche onde ela ficou é a mesma onde estiveram os meus sete sobrinhos. Já conhecia as pessoas e confiava nelas. Além disso, a adaptação foi gradual: uma hora, depois duas, e assim sucessivamente. Quando a vi abrir os bracinhos para a educadora, senti-me descansada.

Entrevistadora:

E como foi o início dessa fase?

Entrevistada 2:

Eu ficava muito tempo a pensar nela e agora o que é que ela está a fazer e queria fotografias dela e pedia à auxiliar para enviar fotografias, etc. Agora já não tanto, não é, porque agora o tempo já começou a passar, já me consigo focar mais no trabalho e não pensar tanto, a não ser que ela esteja doente ou qualquer coisa assim.

Entrevistadora:

E o que mais te afetou no regresso ao trabalho?

Entrevistada 2:

A memória. Por não dormir bem, comecei a esquecer-me de coisas. Tive de criar mecanismos para compensar: listas, lembretes, notas, para garantir que o meu desempenho não fosse afetado.

Entrevistadora:

Ou seja, adaptaste-te.

Entrevistada 2:

Sim. É uma grande adaptação. No início da licença, conheci outras mães e lembro-me de uma delas ter regressado ao trabalho antes de mim. Eu dizia-lhe: “Não sei como consegues trabalhar com esta falta de sono!” E ela respondia: “Consegue-se, arranja-se força de algum lado.” E é verdade. habituamo-nos a não dormir.

Entrevistadora:

E agora, dormes melhor?

Entrevistada 2:

Nem por isso. Ela ainda mama muito e, se eu me viro de costas, começa logo a resmungar. Enquanto for assim, o sono vai continuar a ser pouco.

Entrevistadora:

Como geriram as tarefas domésticas quando ela era bebé?

Entrevistada 2:

No início, muita coisa ficou para trás. Antes eu aspirava todos os dias, agora já não. Temos uma empregada de duas em duas semanas, o que ajuda. Mas já não me preocupo tanto com as janelas sujas, o importante é o chão estar limpo, porque ela gatinha e põe tudo na boca.

Entrevistadora:

Claro.

Entrevistada 2:

A casa está mais desarrumada, mas é a nova realidade. Os brinquedos estão espalhados na sala, porque é onde ela brinca. A casa é para ela se sentir bem, não para as visitas. Quem vem tem de se adaptar.

Entrevistadora:

Exato. E qual foi a maior dificuldade nesta adaptação?

Entrevistada 2:

O sono, sem dúvida. E o início foi muito difícil. Ela nasceu com 37 semanas e um dia, ainda achava que estava dentro da barriga, não acordava para comer. Tivemos de ir ao hospital, chamar enfermeiras... Foi muito stressante. Eu tinha feito cesariana de urgência, morava num terceiro andar sem elevador, o meu marido não conduz e dependíamos dos meus pais. Foi uma fase muito dura.

Entrevistadora:

Compreendo.

Entrevistada 2:

Nessa altura nem pensava na casa, só queria conseguir tomar banho.

Entrevistadora:

Imagino.

Entrevistada 2:

Agora tentámos manter alguma rotina, mas é difícil. Até para ir ao ginásio tivemos de contratar uma personal trainer que aceita que levemos a bebé connosco. Durante a semana, como eu também estou a estudar, é mais complicado.

Entrevistadora:

E raramente recorrem aos avós?

Entrevistada 2:

Quase nunca. Os meus pais já ajudam muito a minha irmã gémea, que tem quatro filhas e está divorciada, e a minha irmã mais velha, que tem três filhos e está com cancro. Então não quero sobrecarregá-los. E com os meus sogros é mais por falta de confiança.

Entrevistadora:

Portanto, acabam por fazer tudo sozinhos.

Entrevistada 2:

Sim. Isso significa menos tempo para nós dois, claro. Já não temos jantares fora, nem tempo só para o casal. Até ler um livro é difícil.

Entrevistadora:

Mas passam tempo juntos durante o dia?

Entrevistada 2:

Sim, trabalhamos os dois em casa, então almoçamos juntos e temos esses momentos. Mas mesmo assim é cansativo.

Entrevistadora:

E ela dorme convosco, não é?

Entrevistada 2:

Sim. E como é a nossa única filha, quero aproveitar ao máximo. Não quero apressar nada.

Entrevistadora:

Claro, fazes muito bem.

Entrevistada 2:

Sinto-me sortuda. Mesmo com o cansaço, conseguimos gerir tudo. E tento respirar fundo para não me stressar com o que fica por fazer. Se não for hoje, é amanhã.

Entrevistadora:

E, na tua opinião, o que poderiam as empresas fazer melhor para apoiar as mães no regresso ao trabalho?

Entrevistada 2:

Olha eu por mim um onboarding sim era certinho e direitinho, porque o onboarding é só quando começamos o trabalho e um segundo onboarding seria importante não só porque há

muita coisa que muda num ano, muitos procedimentos, muita coisa e até de chefias. É o plano que nós temos para ti no futuro, que é para a pessoa também ficar um pouco segura de que quando voltar ao próprio trabalho continua a ter perspetivas de progressão e que não para ali só porque teve um ano fora. Não é só formação, e é muito importante porque as pessoas esquecem sempre: um refresh das coisas de produtos novos, por exemplo, da empresa.

Entrevistadora:

Concordo totalmente.

Entrevistada 2:

Algumas empresas até têm esses planos, mas depois não os cumprem. Fica no papel. É importante aplicá-los mesmo.

Entrevistadora:

É verdade.

Entrevistada 2:

No meu caso, tive sorte, porque a minha chefe é muito compreensiva e flexível. Mas sei que nem todas as mães têm essa realidade.

2.3 ENTREVISTA 3

Entrevistadora:

Que idade tens?

Entrevistada 3:

Tenho 40 anos.

Entrevistadora:

OK, habilitações académicas?

Entrevistada 3:

Tenho uma licenciatura... precisas de saber em quê ou basta só dizer que é licenciatura?

Entrevistadora:

Pode ser, só para ficar mais completo.

Entrevistada 3:

Em Psicologia Social e das Organizações.

Entrevistadora:

OK. E a profissão?

Entrevistada 3:

Formalmente, sou *Regional Change and Enabling Manager*.

Entrevistadora:

OK.

Entrevistada 3:

Pronto, é isso.

Entrevistadora:

E o teu estado civil?

Entrevistada 3:

Casada.

Entrevistadora:

Qual é o teu agregado familiar? Portanto, tu e o teu marido?

Entrevistada 3:

Quatro. Somos nós os quatro.

Entrevistadora:

Dois filhos. Podes dizer-me as idades deles?

Entrevistada 3:

Têm 8 e 2 anos.

Entrevistadora:

OK. E qual é a tua antiguidade no trabalho atual? Há quantos anos estás na empresa? Já estás efetiva?

Entrevistada 3:

Estou há nove meses e ainda não estou efetiva. Tenho um contrato de um ano.

Entrevistadora:

OK, certo. Então vamos falar um bocadinho das tuas duas experiências, já que tiveste dois filhos. Em que anos regressaste ao trabalho após a licença de parentalidade de cada um?

Entrevistada 3:

Da minha filha, a primeira, regressei em 2017. Do meu filho, em 2023.

Entrevistadora:

OK. Então queria perceber um pouco a tua dinâmica pessoal e familiar, e também profissional. Antes de terem filhos, como era a divisão das tarefas domésticas?

Entrevistada 3:

Ah é mais ou menos como se mantém agora, sempre tive mais carga de trabalho (...) Foi sempre mais num sentido de apoio, infelizmente. Ou então faz coisas a pedido, mesmo com os miúdos. Há um esforço, mas sem grande iniciativa.

Entrevistadora:

OK.

Entrevistada 3:

Já não me recordo muito bem se tínhamos alguma dinâmica particular, mas lembro-me que as coisas fluíam mais rapidamente, porque éramos só nós os dois e havia menos stress. No entanto, as tarefas domésticas eram maioritariamente feitas por mim e, na verdade, continuam a ser.

Entrevistadora:

Continuas a fazer a maior parte delas, se não todas?

Entrevistada 3:

Sim, sim, a grande maioria. Ele ajuda mais a pôr a mesa ou faz coisas a pedido: “olha, vai aspirar a casa”, por exemplo.

Entrevistadora:

Exato.

Entrevistada 3:

Mesmo com os miúdos, é um bocadinho assim. Falta-lhe iniciativa. Acho que há esforço às vezes, mas é sempre algo temporário.

Entrevistadora:

Certo. E que diferenças sentiste do primeiro filho para o segundo?

Entrevistada 3:

A nível da rotina... os meus filhos têm uma diferença de idade considerável. Por um lado, isso ajuda, porque a mais velha já é autónoma. Mas, por outro, é como se tivesse voltado atrás, voltei a ter de acordar cedo, preparar refeições diferentes, dar mais atenção a um bebé. Por exemplo, o mais novo está muitas vezes com os meus pais, por isso não há tanto aquele ir buscá-lo à escola, mas ainda assim é toda uma logística.

Entrevistadora:

OK. Portanto, o maior choque foi mesmo com a tua filha, por ter sido o primeiro filho?

Entrevistada 3:

Sim, sem dúvida, foi o maior choque. Até porque, na altura, eu trabalhava presencialmente todos os dias, e com o meu filho já não, agora trabalho praticamente sempre em casa. Isso faz uma diferença enorme.

Na primeira vez, com a minha filha, o regresso ao trabalho foi duro: chegava a casa muito tarde, quase às oito da noite. Tinha o apoio dos meus pais, mas era jantar, arrumar e cuidar dela e o dia terminava assim.

Entrevistadora:

Certo. Sentias que não estavas tão presente, que não tinhas muito tempo livre?

Entrevistada 3:

Sim, era tudo muito rápido. Agora, com o mais novo, consigo preparar as coisas com

antecedência. Por exemplo, posso pôr uma máquina a lavar à hora de almoço, estender a roupa, deixar o jantar adiantado. Quando termino o trabalho, já tenho tudo pronto, é mais fácil gerir. Os banhos e a rotina já estão organizados, e isso facilita muito. É mais simples de conciliar.

Entrevistadora:

OK, então agora é mais fácil de gerir.

Entrevistada 3:

Sim, sim.

Entrevistadora:

E ambas as gravidezes foram planeadas?

Entrevistada 3:

Foram, sim. As duas foram planeadas e desejadas, embora, claro, o impacto e o “choque” sejam sempre grandes.

Entrevistadora:

Certo. E quando regressaste ao trabalho, com quem deixaste os teus filhos? Foi com familiares, creche?

Entrevistada 3:

Com os meus pais. Ficaram os dois com eles até irem para o jardim de infância, aos três anos. Com o meu filho deverá ser igual, se os meus pais se sentirem bem para continuar a cuidar dele.

Entrevistadora:

OK. E sentiste que houve mudanças significativas na tua vida pessoal e familiar depois da gravidez?

Entrevistada 3:

Sim, claro. A dinâmica em casa muda sempre. A minha vida passou a ser em função da família. Os tempos livres praticamente desapareceram, e as nossas atividades são todas em família.

Entrevistadora:

Certo.

Entrevistada 3:

A rotina gira toda à volta deles. Quando estou com o meu marido, sozinhos, é raro, já não há aquela liberdade de ir jantar fora ou ao cinema. Agora tudo é feito em função das crianças. A mais velha precisa de ajuda na escola e de atenção, porque quer estar comigo, e o mais novo é ainda pequeno, exige presença constante. Portanto, a vida familiar está toda centrada neles.

Entrevistadora:

E a nível profissional, sentiste mudanças depois de seres mãe?

Entrevistada 3:

Acho que não muitas. No início há sempre aquela fase de adaptação, regressar ao trabalho depois de alguns meses fora custa sempre, mas, de resto, não senti grandes alterações.

Entrevistadora:

A licença de parentalidade foi só tua ou partilhada?

Entrevistada 3:

Foi partilhada. Já não me recordo exatamente, mas penso que foram cerca de cinco meses meus e um mês para o pai. No total, acabou por ser igual nas duas gravidezes.

Entrevistadora:

OK. E ainda colocaste férias a seguir?

Entrevistada 3:

Sim, ainda tinha férias e juntei mais um mês. Assim, coincidiu com o mês em que o meu marido também estava de licença, e estivemos em casa ao mesmo tempo.

Entrevistadora:

Certo. E com quantos meses de gravidez deixaste de trabalhar?

Entrevistada 3:

Mais ou menos com oito meses, um mês e meio ou dois antes do parto. Foi assim nas duas gravidezes.

Entrevistadora:

Portanto, aguentaste até quase ao final da gestação.

Entrevistada 3:

Sim, sim, foi mesmo até ao fim.

Entrevistadora:

E quando anunciaste a gravidez no trabalho, como reagiram as colegas e a chefia?

Entrevistada 3:

Nas duas vezes, as reações foram positivas. Estava em empresas diferentes e, em ambas, deram os parabéns e mostraram-se felizes. Não houve qualquer tipo de entrave ou mau ambiente, foi tudo encarado com naturalidade. Depois, organizaram-se para eu passar o trabalho a um colega durante o tempo em que estaria ausente.

Entrevistadora:

Certo. Chegaste a ser substituída formalmente por alguém?

Entrevistada 3:

Não diretamente. As minhas tarefas foram distribuídas entre os colegas que já lá estavam, mas não contrataram ninguém especificamente para me substituir.

Entrevistadora:

Portanto, os colegas acabaram por ficar um pouco sobrecarregados com o teu trabalho?

Entrevistada 3:

Sim, um bocadinho, sim.

Entrevistadora:

E sentiste alguma reação da parte deles? Mostraram compreensão?

Entrevistada 3:

Sim, nunca senti nada negativo. Aceitaram naturalmente, como um processo normal.

Entrevistadora:

E continuaste a trabalhar normalmente até à baixa médica? Mantiveste a tua dinâmica profissional?

Entrevistada 3:

Sim, sim. Até dei uma ajuda nos primeiros tempos, mesmo já estando em casa, para facilitar a transição. Ia respondendo a algumas coisas, ajudando a passar o trabalho, para que fosse tudo mais suave.

Entrevistadora:

Mas sentiste essa pressão da empresa ou foi algo que partiu de ti?

Entrevistada 3:

Eu não senti pressão, mas senti-me responsabilizada sabes, aquela sensação de desculpem lá estou grávida e agora vou-me embora, vocês ficam aqui. Foi um bocadinho isso, como não me sentia bem, não estou a fazer nada de mal é algo natural, mas havia sempre aquele peso da consciência de agora me ir embora e deixar os meus colegas com trabalho adicional.

Entrevistadora:

Certo, punhas essa culpa em ti própria.

Entrevistada 3:

Sim, exatamente. Especialmente na segunda gravidez, porque estava há menos tempo na empresa e estávamos numa fase de muito trabalho. Sentia que ia deixá-los na mão, por isso disponibilizei-me para apoiar mais uns dias. Não o tempo todo, mas ia adiantando e fechando temas.

Entrevistadora:

OK. E em algum momento tiveste receio pelo teu futuro na empresa, quando anunciaste a gravidez ou quando regressaste?

Entrevistada 3:

Na primeira gravidez, não. Já estava há muitos anos na empresa e sentia-me segura. Nunca achei que fosse um problema. Mas na segunda foi diferente, estava lá há cerca de um ano e meio apenas. Durante a licença senti algum receio de perder o que tinha conquistado, de ser “esquecida”. Não que temesse ser despedida, mas tinha medo de ficar para trás, de ter de voltar à estaca zero e voltar a lutar e a provar-me novamente.

Entrevistadora:

Certo, porque estavas há pouco tempo.

Entrevistada 3:

Sim, exatamente. Tinha medo de perder o lugar e o reconhecimento que já tinha alcançado.

Entrevistadora:

E isso acabou por acontecer?

Entrevistada 3:

De certa forma, sim. Quando regressei, os projetos em que eu trabalhava, com fundos comunitários, estavam praticamente encerrados. O meu colega tinha terminado a maior parte deles, e a área estava numa fase de poucos projetos. Senti-me um pouco perdida, sem saber onde me encaixava. Se não tivesse engravidado, teria continuado com os projetos que já eram meus. Assim, quando regressei, não havia muito para retomar.

Entrevistadora:

Certo.

Entrevistada 3:

Acabei por ficar com um novo projeto, completamente diferente da minha área, só para ir adquirindo novas competências. Mas a adaptação não foi fácil, porque a empresa estava numa fase de transição e havia pouca coisa para fazer.

Entrevistadora:

E quando regressaste, a empresa chegou a falar contigo sobre formação ou integração, para te atualizar depois do tempo fora?

Entrevistada 3:

Não propriamente. A minha diretora era alguém com quem eu já tinha trabalhado noutra empresa e com quem tinha uma relação próxima. Ela falava comigo, explicava o que se passava, mas não houve nenhum plano formal de reintegração. Coincidiu o meu regresso com uma fase de decréscimo de projetos, e eu acabei por ficar ali um pouco sem rumo. Faltava propósito, sentia-me perdida e com um grande vazio.

Entrevistadora:

Certo.

Entrevistada 3:

Acabei por não estar satisfeita. E posso partilhar algo: antes da licença, eu tinha tido uma avaliação de desempenho positiva e tinham-me prometido uma promoção e um aumento salarial. Mais tarde, enquanto ainda estava de licença, a minha diretora (que era minha amiga) ligou-me a dizer que afinal o aumento não ia acontecer, só a subida de categoria profissional.

Entrevistadora:

E justificaram essa decisão?

Entrevistada 3:

Disseram que era por questões financeiras da organização. Mas senti uma grande injustiça. Enquanto eu estava de licença, contrataram um colega para uma posição igual à minha, com um salário superior, mesmo tendo menos tempo de casa e experiência. Isso desmotivou-me imenso. Fiquei com a sensação de que, por estar de licença de maternidade, fui esquecida.

Entrevistadora:

Sim, é compreensível. Deve ter sido desmotivador.

Entrevistada 3:

Sim, muito. Juntou-se tudo, o receio de perder o meu espaço e depois essa situação. Custou-me bastante. Senti que tinha perdido o meu lugar na empresa, mesmo que não me tenham dito isso diretamente. Fiquei triste e desmotivada.

Entrevistadora:

Portanto, achas que essa insegurança e essa situação acabaram por te afetar emocionalmente?

Entrevistada 3:

Sim, sem dúvida. Estar de licença e receber essa notícia foi muito desanimador. Mesmo sem saber se estando presente poderia ter feito diferença, senti-me desvalorizada e um pouco esquecida.

Entrevistadora:

Tinhas alguma expectativa sobre como seria regressar ao trabalho depois da licença?

Entrevistada 3:

Acho que sim, mas mais no sentido emocional. Acho que a culpa persegue a maternidade de deixar os miúdos para ir trabalhar, faz parte da vida, a sociedade está assim organizada, mas é sempre aquele vazio.

Entrevistadora:

Foi mais por aí então.

Entrevistada 3:

Sim. E depois custa retomar o ritmo, voltar a perceber os temas, recuperar o andamento. É quase como recomeçar do zero no trabalho. Aquela uma hora ou duas de amamentação, por exemplo, ajudava a gerir melhor o dia.

Entrevistadora:

Usaste esse horário de amamentação?

Entrevistada 3:

No segundo filho, não usei sempre. No primeiro, sim, trabalhava presencialmente e a empresa permitiu que eu entrasse às 9h e saísse às 16h. Em vez de dividir a hora de amamentação entre manhã e tarde, saía mais cedo, o que era ótimo, porque ainda tinha de vir de Lisboa e ganhava tempo com a minha filha. Já na segunda vez, como estava em teletrabalho, acabei por não usar tanto, porque em casa acabamos sempre por trabalhar mais um bocadinho.

Entrevistadora:

Exato, acontece muito.

Entrevistada 3:

Sim, é verdade. Nem sempre usei o direito à redução de horário, acabava por trabalhar o mesmo.

Entrevistadora:

E na primeira empresa, quando regressaste após a licença da Beatriz, houve alguma formação ou processo de readaptação?

Entrevistada 3:

Não. Lembro-me perfeitamente da minha chefe dizer “ainda bem que chegaste, temos isto tudo para tratar”, e pronto, foi isso. Não houve qualquer momento formal de transição, foi logo voltar ao ritmo anterior.

Entrevistadora:

Ou seja, lançaram-te logo ao trabalho.

Entrevistada 3:

Exato. E na segunda também foi parecido. Não houve um processo formal de integração. Fui falando com a minha diretora sobre o que havia para fazer, mas nada estruturado.

Entrevistadora:

Mas sentiste-te bem recebida pelos colegas e pela chefia?

Entrevistada 3:

Sim, sempre. Fui bem recebida em ambas as empresas.

Entrevistadora:

E depois de seres mãe, alguma vez sentiste discriminação ou tratamento diferente por esse motivo?

Entrevistada 3:

Não, nunca senti discriminação por ser mãe.

Entrevistadora:

Falando da conciliação entre maternidade e trabalho: foi difícil gerir tudo, especialmente a questão da amamentação e o trabalho ao mesmo tempo?

Entrevistada 3:

No meu caso, já não estava a amamentar quando regresssei ao trabalho, portanto usufruí apenas da redução de horário até o bebé fazer um ano. Se ainda estivesse a amamentar, podia ter prolongado até aos três anos, mas para isso teria de apresentar declaração médica. No meu caso, já não era necessário.

Entrevistadora:

Certo. E achas que a maternidade afetou a tua carreira ou progressão profissional?

Entrevistada 3:

Não sei se foi diretamente pela maternidade. Acho que o impacto foi mais pelo momento em que aconteceu. Na verdade, eu até adiei um pouco o segundo filho por motivos profissionais. Estava prestes a mudar de trabalho e quis estabilizar primeiro antes de engravidar. Acabei por priorizar a carreira nessa altura.

Entrevistadora:

Certo.

Entrevistada 3:

Se não fosse isso, provavelmente o meu filho teria nascido dois anos antes. Mas não fazia sentido entrar numa empresa nova e logo de seguida estar ausente por vários meses.

Entrevistadora:

Claro, percebo. Então colocaste a tua carreira como prioridade nesse momento.

Entrevistada 3:

Sim. Estava há muitos anos na mesma empresa e precisava dessa mudança. Foi uma decisão consciente.

Entrevistadora:

E sentes que, depois de teres filhos, as tuas prioridades mudaram?

Entrevistada 3:

Sim, completamente. As prioridades são eles. A minha vida gira em torno deles, os fins de semana, o tempo livre, tudo.

Entrevistadora:

E em relação à carreira?

Entrevistada 3:

Não acho que tenha afetado o meu desempenho, mas obviamente o foco é diferente. Tive de adiar planos, sim, mas não senti impacto direto na produtividade. Talvez se o meu trabalho implicasse muitas viagens ou longas ausências, aí sim teria impacto. Mas não é o caso.

Entrevistadora:

Certo.

Entrevistada 3:

A gestão é possível, mas as prioridades são mesmo eles.

Entrevistadora:

E nas empresas onde trabalhaste, havia medidas que facilitassem a conciliação entre a vida profissional e familiar? Por exemplo, horários flexíveis, creches?

Entrevistada 3:

Formalmente, não. Mas havia flexibilidade informal. Se eu precisasse de sair por causa dos miúdos, ir a uma consulta ou se ficassem doentes, nunca houve problema. Na primeira empresa era algo muito familiar, havia compreensão. Nunca me pediram justificações médicas nem nada. E na segunda também havia essa abertura, embora não estivesse escrito em lado nenhum.

Entrevistadora:

Ou seja, havia confiança e bom senso.

Entrevistada 3:

Sim, exatamente. Era tudo baseado na confiança. Se o trabalho estava a correr bem, ninguém questionava. Agora, na empresa onde estou atualmente, há regras mais formais: o horário é

flexível, mas regulamentado. Nas anteriores era mais “sobre entendido”: se precisavas, ias, e estava tudo bem.

Entrevistadora:

Certo. E isso demonstra também uma relação de confiança entre empresa e colaborador.

Entrevistada 3:

Sim, sem dúvida. Nunca tive problemas por causa disso.

Entrevistadora:

E como fazes a conciliação entre a vida pessoal e profissional? Mudou muito antes e depois de teres filhos?

Entrevistada 3:

Pronto é que o teletrabalho ajudou bastante, na verdade. Eu tenho de ir uma vez ao escritório uma vez por semana. Nesses dias pronto também tenho a ajuda dos meus pais, aproveito e janto em casa deles. Mas pensando que isso não acontecia, era voltar à minha primeira gravidez, que era chegar a casa muito tarde porque trabalhamos os dois em Lisboa, portanto apanhamos sempre muito trânsito.

Agora estou praticamente sempre em casa, portanto é uma grande diferença também de adaptação de gestão. Portanto a primeira vez com a minha filha foi um impacto grande, no meu regresso ao trabalho também, estava presencial e depois vinha para casa, já chegava muito tarde, quase às oito da noite, depois era, ela tinha sempre o apoio dos meus pais, mas pronto, era fazer o jantar arrumar e depois tratar dela e depois acabava o dia.

Entrevistadora:

Pois, claro.

Entrevistada 3:

Chegava a casa e ainda tinha de: preparar o jantar, organizar as coisas dos miúdos, tratar da casa. É quase como ter outro emprego. Até brinco com as minhas colegas e digo: “acabamos um trabalho e começamos outro”. Porque depois do trabalho é hora de fazer jantar, ver roupas, preparar mochilas, organizar tudo para o dia seguinte. A cabeça não para. Acho que ser mulher é isso, temos várias profissões em simultâneo: mãe, profissional, dona de casa... Não é fácil.

Entrevistadora:

Exato. E sentes que fazes grande parte dessa conciliação sozinha?

Entrevistada 3:

O meu marido ajuda, sim, especialmente na parte da logística, como ir buscar os miúdos. Ele é o responsável por os ir buscar e trazer.

Entrevistadora:

E em casa, nas tarefas com eles? Banhos, refeições?

Entrevistada 3:

Sim, ajuda, mas normalmente precisa que eu peça. Falta-lhe iniciativa. Sou eu que tenho de

dizer: “podes dar banho ao pequeno?”, “podes preparar o jantar?”, “podes mudar a fralda?”. É um bocadinho assim.

Entrevistadora:

Ou seja, se não pedisses, ele provavelmente não faria.

Entrevistada 3:

Sim, acho que não.

Entrevistadora:

E quando deixaste os teus filhos com os teus pais para voltares ao trabalho, sentiste dificuldade nessa separação?

Entrevistada 3:

Foi mais fácil por confiar neles, claro. Falo com a minha mãe a toda a hora: “o menino comeu?”, “como é que está hoje?”. Há sempre esse contacto. Mas lembro-me bem do primeiro dia de regresso ao trabalho, ele chorou o dia todo. Eu acabei por ir trabalhar para a casa dos meus pais nesse dia, para ficar por perto. A adaptação inicial foi difícil, tanto para ele como para mim. Com a mais velha foi igual: custa sempre deixá-los, mesmo que seja com os avós. São bebés, e nós sentimos falta.

Entrevistadora:

Imagino. E deixar na escola também é difícil, não é?

Entrevistada 3:

Sim, muito. Lembro-me bem de quando a minha filha começou a escola. A adaptação é dura, porque deixamos os filhos com pessoas que ainda não conhecem, e nós próprias não temos controlo. Sei que vou passar pelo mesmo com o meu filho no próximo ano, e já me estou a preparar psicologicamente.

Entrevistadora:

Claro. E relativamente às tarefas domésticas nos primeiros meses após o parto, como geriste tudo?

Entrevistada 3:

Na primeira vez, cheguei a dispensar as senhoras da limpeza; desta vez, não. Continuei a tê-las a ajudar, porque percebi que não dava conta de tudo. Com o segundo filho, aprendi a relativizar mais as coisas: se está arrumado, ótimo, se não está, paciência. Dormíamos mal, havia cansaço, não dá para fazer tudo.

Entrevistadora:

Ainda tinhas a tua filha, com 8 anos, a precisar de atenção também, não é?

Entrevistada 3:

Sim, exatamente. Quando ela chegava da escola, também precisava de atenção. As tarefas domésticas deixaram de ser prioridade. E embora eu goste da casa arrumada, aprendi a aceitar que nem sempre é possível. Além disso, tenho ajuda da minha sogra, que às vezes passa a ferro ou dá uma mãozinha.

Entrevistadora:

Portanto, tens uma boa rede de apoio familiar.

Entrevistada 3:

Sim, felizmente. Acho que foi e continua a ser essencial. Sem os meus pais e a minha sogra, seria muito mais complicado conciliar tudo.

Entrevistadora:

E que dificuldades sentiste na adaptação à nova realidade? Na conciliação entre trabalho, casa e filhos?

Entrevistada 3:

Na primeira gravidez foi mais difícil. A minha filha dormia mal e eu trabalhava presencialmente. Tinha de acordar cedo e dormia pouquíssimas horas. Lembro-me de andar exausta. A falta de sono afetava a minha produtividade, precisava mesmo de dormir mais para conseguir estar bem.

Entrevistadora:

Sim, o cansaço afeta muito.

Entrevistada 3:

Sim, nesses primeiros tempos é inevitável. Enquanto são bebés, o cansaço é constante.

Entrevistadora:

E atualmente, sentes que tens tempo para ti e para o teu marido?

Entrevistada 3:

Tentamos, sempre que possível, ter um momento só nosso. Por exemplo, para a semana os miúdos vão para o Alentejo com os meus pais, e assim teremos uns dias só para nós. Mas é raro. A maior parte do tempo é passado com eles. Sentimos falta de tempo a dois, mas é difícil conciliar.

Entrevistadora:

Acabam por viver muito em função dos miúdos, e o tempo do casal fica para segundo plano.

Entrevistada 3:

Sim, exatamente. Às vezes damos por nós a falar dos miúdos mesmo quando estamos sozinhos. É curioso, mas acontece. Os dias são tão curtos, e quando chegam a casa já é tarde, por isso é tudo muito automático.

Entrevistadora:

Pois, o fim de semana acaba por ser o tempo deles também.

Entrevistada 3:

Sim, e às vezes descuidamo-nos como casal. Temos falado sobre isso e tentado corrigir. De vez em quando, deixamos as crianças com os meus pais e vamos jantar fora, só nós dois. Faz bem, ajuda-nos a aliviar o stress e reconectar.

Entrevistadora:

É ótimo ter essa possibilidade, graças à tua rede de apoio. E para terminar: na tua opinião, o que poderiam as empresas fazer melhor para apoiar as mães no regresso ao trabalho?

Entrevistada 3:

Eu compreendo que nem sempre seja fácil, mas acho que a nível de Estado, as licenças deviam ser prolongadas pelo menos um ano, como muitos países da Europa fazem. Eu agora tenho contacto com outras culturas, com outros países e grande parte tem um ano na Europa de licença de natalidade. Acho que isso era o mínimo para promover a natalidade também, não é?

Depois, há a questão das creches. Tenho a sorte de ter os meus pais, mas muita gente não tem. E depois esta história das creches felizes não funcionam tão bem quanto deviam, e as privadas são muito caras.

Acho que o Estado devia promover mais medidas de apoio e incentivar as empresas a oferecer mais flexibilidade: horários ajustáveis, seguros de saúde para os filhos, etc.

Mas acho que a grande mais-valia para os pais é, de facto, a flexibilidade do horário.

Entrevistadora:

Concordo plenamente.

Entrevistada 3:

Sim, é isso que mais ajuda os pais a conciliarem a vida profissional e familiar. Para mim, é o essencial.

2.4 ENTREVISTA 4

Entrevistadora:

Começo por te perguntar qual é a tua idade.

Entrevistada 4:

Tenho 30 anos.

Entrevistadora:

E as tuas habilitações académicas?

Entrevistada 4:

Tenho mestrado em Educação Psicossocial, com crianças e jovens em risco. A licenciatura é em Educação Social.

Entrevistadora:

E qual é a tua profissão?

Entrevistada 4:

Neste momento estou desempregada.

Entrevistadora:

E qual foi o teu último trabalho?

Entrevistada 4:

Era educadora social.

Entrevistadora:

Qual é o teu estado civil?

Entrevistada 4:

Sou casada.

Entrevistadora:

E o teu agregado familiar é composto por quem?

Entrevistada 4:

Por mim, pelo meu marido e pela nossa filha, que vai fazer dois anos no próximo mês.

Entrevistadora:

Portanto, neste momento estás desempregada, mas quanto tempo tinhas de antiguidade na empresa anterior?

Entrevistada 4:

Estive lá sete anos. Saí em dezembro.

Entrevistadora:

Ok, portanto já estavas efetiva, certo?

Entrevistada 4:

Sim, já estava efetiva.

Entrevistadora:

E qual foi o ano do teu regresso ao trabalho, depois da licença de maternidade?

Entrevistada 4:

Foi em 2024.

Entrevistadora:

Agora vou fazer-te algumas perguntas sobre a tua vida pessoal, familiar e também profissional. Estás à vontade para partilhar o que quiseres. Antes de terem filhos, como era a divisão das tarefas domésticas?

Entrevistada 4:

Era igual para igual. Dividíamos tudo.

Entrevistadora:

E a gravidez foi planeada?

Entrevistada 4:

Sim, foi planeada, embora tenha acontecido muito mais depressa do que esperávamos. Foi um choque, porque disseram-me que ia ser muito difícil engravidar, já que tenho ovários

poliquísticos. Disseram-me para me preparar e que provavelmente demoraria cerca de meio ano e acabei por engravidar logo.

Entrevistadora:

Portanto, foi mais rápido do que esperavas.

Entrevistada 4:

Sim, muito mais rápido.

Entrevistadora:

E depois de regressares ao trabalho, com quem deixaste a tua filha?

Entrevistada 4:

Com a avó paterna.

Entrevistadora:

E ela já entrou na escola ou ainda fica com a avó?

Entrevistada 4:

Ainda fica com a avó.

Entrevistadora:

Que mudanças sentiste na tua vida pessoal e familiar depois da gravidez?

Entrevistada 4:

Tive uma ajuda muito grande do meu marido. Ele sempre me ajudou em tudo o que tivesse a ver com a menina. Ou seja, nessa altura, depois de ter a menina, como estava mais por casa, era eu que fazia a maior parte das tarefas domésticas, porque estava mais por casa. Sendo que, como foi cesariana nos primeiros tempos, era ele que fazia, porque eu tinha algumas dificuldades. Depois, quando recuperei e estava mais tempo em casa, acabei por assumir mais tarefas.

Entrevistadora:

E nos teus tempos livres, o que mudou?

Entrevistada 4:

Tempos livres? Depois de ter uma criança, não há tempos livres.

Entrevistadora:

Então sentiste uma grande diferença nas coisas que fazias antes, sozinha ou com o teu marido?

Entrevistada 4:

Sim, claro. Mas eu sempre fui muito caseira, nunca saía muito. Agora, com ela, sinto mais necessidade de sair, de estar ao ar livre, de não ficar tanto tempo fechada em casa.

Entrevistadora:

E qual foi a licença que usufruíste? Foi partilhada ou apenas tua?

Entrevistada 4:

Foi só minha. O meu marido tirou o mês inicial que é obrigatório. Eu usufruí dos cinco meses de licença e depois prolonguei, recebendo os 10% adicionais.

Entrevistadora:

E no trabalho, como reagiram os colegas e a chefia à notícia da gravidez?

Entrevistada 4:

Reagiram bem. Já estavam habituados, porque é uma empresa grande, com várias filiais, e já tinham acontecido outros casos de gravidez.

Entrevistadora:

E depois de anunciares a gravidez, sentiste alguma mudança no ambiente ou na forma como te tratavam?

Entrevistada 4:

Não, nada mudou.

Entrevistadora:

Foste substituída por alguém durante a tua licença?

Entrevistada 4:

Não. O meu trabalho foi dividido entre as restantes colegas, porque é um processo muito dinâmico. Nós trabalhamos sempre em duplas, então a colega que estava comigo manteve os processos, e as outras foram apoiando conforme necessário.

Entrevistadora:

E sentes que isso sobrecarregou as tuas colegas?

Entrevistada 4:

Talvez um pouco, mas nunca me fizeram sentir mal por isso. Acho que compreenderam bem a situação.

Entrevistadora:

Em algum momento tiveste receio pelo teu futuro na empresa?

Entrevistada 4:

Não. Sentia-me segura.

Entrevistadora:

Porque já tinhas muitos anos de casa, certo?

Entrevistada 4:

Sim, já trabalhava lá há cerca de cinco ou seis anos quando engravidei. Já me conheciam bem, sabiam como eu trabalhava.

Entrevistadora:

Quando terminaste a licença de maternidade e regressaste ao trabalho, a empresa falou contigo sobre o regresso ou houve alguma formação de reintegração?

Entrevistada 4:

Não. Apenas me explicaram como iríamos ajustar os horários, mas não houve nenhuma formação formal.

Entrevistadora:

E sentiste falta disso?

Entrevistada 4:

Não muito, porque nós tínhamos sempre formações contínuas. Todas as quintas-feiras fazíamos reuniões de equipa e íamos sendo atualizadas. A minha parceira de trabalho também me foi pondo a par do estado de cada processo.

Entrevistadora:

Portanto, o regresso foi mais informal, mas tranquilo.

Entrevistada 4:

Sim, foi isso mesmo.

Entrevistadora:

E com quantos meses de gravidez deixaste de trabalhar?

Entrevistada 4:

Com cinco meses. Tive a minha filha em agosto e parei de trabalhar em fevereiro ou março, já não me lembro ao certo.

Entrevistadora:

E como foi o regresso ao trabalho depois da licença?

Entrevistada 4:

Pensei que me fossem colocar numa equipa mais calma, mas foi o contrário. Como eu era uma das mais antigas, havia muitas colegas novas e acabei por ser colocada logo num ritmo intenso. Foi uma entrada “a pé juntos”, como costumo dizer.

Entrevistadora:

Sentiste-te sobrecarregada, então?

Entrevistada 4:

Um pouco, sim. Mas fui bem recebida pelas colegas e pela chefia.

Entrevistadora:

Depois de seres mãe, sentiste algum tipo de discriminação ou tratamento diferente?

Entrevistada 4:

Não propriamente. O meu trabalho era com crianças, e o que acontecia era que me perguntavam: “Tu és mãe, como farias nesta situação?”. Acabava por trazer mais a minha experiência pessoal para o trabalho.

Entrevistadora:

Estavas a amamentar quando regressaste?

Entrevistada 4:

Sim, ainda estava.

Entrevistadora:

E usufruíste do horário de amamentação?

Entrevistada 4:

Sim, tive o horário reduzido e cumpri-o até deixar de amamentar, que foi só este ano.

Entrevistadora:

E conseguias cumprir sempre o horário?

Entrevistada 4:

Sim. O horário no meu trabalho era bastante flexível, porque dependíamos muito da disponibilidade das famílias. Quando não tinha visitas, trabalhava das 10h30 à 13h e das 14h às 16h30, mais ou menos.

Entrevistadora:

Nunca sentiste pressão para trabalhar as oito horas?

Entrevistada 4:

Não. Havia dias em que entrava mais cedo e saía mais cedo, ou ficava de manhã em casa e ia trabalhar à tarde. Havia flexibilidade para conciliar a vida familiar e profissional.

Entrevistadora:

Então tinhas uma boa margem de gestão de horários. Isso ajudou a conciliar a maternidade.

Entrevistada 4:

Sim, ajudou imenso.

Entrevistadora:

E sentes que a maternidade afetou a tua carreira ou as oportunidades de progressão?

Entrevistada 4:

Não. Na empresa onde estava, não havia grande possibilidade de progressão. Eu era técnica superior como as outras colegas e o cargo não mudava com o tempo.

Entrevistadora:

E o teu desempenho, sentes que mudou quando voltaste?

Entrevistada 4:

Nos primeiros tempos senti-me muito perdida. A capacidade de raciocínio, como não dormia e por causa do cansaço, era mais reduzida. A minha produtividade não era tão rápida como antes, como o desejado, não é? Eu acho que basicamente era isso, eu fazia ainda mesmo o trabalho, mas sentia que havia alturas em que o meu desempenho realmente era mais baixo

Entrevistadora:

E sentes que as tuas prioridades mudaram depois de seres mãe?

Entrevistada 4:

Completamente. Antes chegava a trabalhar até às nove ou dez da noite, se fosse preciso. Agora, impus um limite: às sete e meia tenho de estar em casa.

Entrevistadora:

Por causa da rotina da tua filha?

Entrevistada 4:

Exatamente. Não queria quebrar a rotina dela. E também ajudou o facto de ela ficar com a minha sogra, porque as creches não ficam abertas até tão tarde.

Entrevistadora:

Portanto, antes chegavas mesmo a trabalhar até muito tarde.

Entrevistada 4:

Sim. Dependendo das famílias que acompanhava, às vezes só podiam receber-me depois do trabalho, o que me fazia sair às sete e chegar a casa às nove.

Entrevistadora:

Isso era frequente?

Entrevistada 4:

No início, sim. Acompanhava famílias em todo o distrito de Viseu. Eu moro em Moimenta da Beira, no norte do distrito, e já cheguei a acompanhar famílias em Oliveira de Frades, quase duas horas de viagem.

Entrevistadora:

Portanto, quatro horas por dia só em deslocações.

Entrevistada 4:

Mais ou menos isso. E se as visitas fossem depois das seis, chegava a casa às nove ou dez da noite.

Entrevistadora:

E depois da maternidade, isso mudou?

Entrevistada 4:

Sim. Depois da licença, tiraram-me dos processos mais distantes. Passei a acompanhar famílias mais perto de casa, o que ajudou muito.

Entrevistadora:

O volume de trabalho manteve-se o mesmo?

Entrevistada 4:

Sim, era o mesmo volume, mas sem as longas viagens. Foi uma grande ajuda.

Entrevistadora:

E o teu marido trabalha por turnos ou também tem um horário fixo?

Entrevistada 4:

O meu marido é trabalhador por conta própria. É mediador de seguros. Ou seja, se trabalha, recebe, se não trabalha, não recebe. O horário dele varia muito.

Entrevistadora:

Então, às vezes também trabalha à noite?

Entrevistada 4:

Depende. Já aconteceu, por exemplo, ligarem-lhe às onze da noite para tratar de um seguro de carro ou pedirem ajuda por causa de um acidente. Às vezes vai, se for aqui perto, mesmo que seja de madrugada. Mas são situações pontuais.

Entrevistadora:

Percebo. E na empresa onde estavas, existiam práticas específicas que ajudassem a conciliar a vida familiar com o trabalho?

Entrevistada 4:

Não. Além da flexibilidade de horários, não havia mais medidas formais nesse sentido.

Entrevistadora:

E trabalhavas sempre presencialmente, certo?

Entrevistada 4:

Sim, full-time, sempre presencialmente.

Entrevistadora:

E como fazias a conciliação entre a vida familiar e profissional?

Entrevistada 4:

Era difícil. Queria dar resposta ao trabalho, mas também não queria deixar a minha filha para trás. Como os horários eram flexíveis, isso acabava por ser bom e mau ao mesmo tempo _ bom porque me dava liberdade, mas mau porque não havia rotina.

Entrevistadora:

Então, o principal desafio foi gerir a imprevisibilidade.

Entrevistada 4:

Sim, exatamente. Muitas vezes, o meu marido tinha de sair mais cedo para ir buscar a menina, porque eu não conseguia. Tínhamos de planear tudo com antecedência para garantir que ela não ficava desamparada.

Entrevistadora:

E isso era o mais complicado?

Entrevistada 4:

Sim. Quando o horário é fixo, as rotinas são mais estáveis. Mas, com horários variáveis, havia sempre imprevistos. Ainda bem que a menina ficava com a avó, porque as escolas e creches fecham cedo.

Entrevistadora:

E quando voltaste a trabalhar e deixaste a tua filha com a avó, custou-te esse momento de separação?

Entrevistada 4:

Custou, claro. Bem, por um lado senti alívio, porque eu sou muito emotiva, está bem? Enquanto estava com ela o tempo inteiro aqui em casa, estava-me a começar a sentir a sufocar. Certo. Porque eu não tinha tempo para mim.

Entrevistadora:

Por causa da rotina exigente com um bebé pequeno?

Entrevistada 4:

Sim. Ela só mamava no peito, e eu não conseguia fazer nada fora desses intervalos de três em três horas. Tinha de planear tudo a correr: sair, fazer compras e voltar antes da hora da mamada. Começava a sentir-me esgotada.

Entrevistadora:

Percebo. Sentias falta de tempo para ti.

Entrevistada 4:

Muito. Há quem não sinta isso tanto, mas eu senti muito. Era maravilhoso estar com ela, mas ao mesmo tempo precisava de um bocadinho de espaço.

Entrevistadora:

E o teu marido ajudava?

Entrevistada 4:

Sim, sempre que podia. Mas, como os horários dele eram irregulares e trabalhava muitas vezes até mais tarde, eu acabava por ficar sozinha com ela durante o dia.

Entrevistadora:

E nas tarefas domésticas, como faziam?

Entrevistada 4:

Nos primeiros meses, a casa ficou um bocadinho para trás. Tratar de um bebé é um trabalho a tempo inteiro. E como fiz cesariana, tinha dificuldade em movimentar-me. Além disso, a minha filha sujava muita roupa. Fazia cocó várias vezes por dia, às vezes saía da fralda e eu tinha de lavar tudo à mão.

Entrevistadora:

Ou seja, a prioridade passou a ser cuidar dela.

Entrevistada 4:

Sim, completamente. O meu marido ajudava quando podia, mas também tinha o trabalho dele.

Entrevistadora:

E o sono, como foi nessa fase?

Entrevistada 4:

O pior de tudo. Dormia pouquíssimo. E, claro, a falta de sono afetava tudo: a paciência, a disposição e até a concentração.

Entrevistadora:

Que dificuldades sentiste na adaptação à nova realidade?

Entrevistada 4:

Todas. Lembro-me que a primeira vez que dei banho à minha filha foi horrível, estava cheia de medo. Tinha pavor de que ela parasse de respirar durante a noite. Acho que é um medo que todas as mães têm, o de não serem boas o suficiente.

Entrevistadora:

E a ansiedade intensificou-se nessa fase?

Entrevistada 4:

Sim, muito. Eu já sofria de ansiedade, e com a maternidade isso piorou bastante.

Entrevistadora:

E agora, dois anos depois, sentes que já consegues ter algum tempo para ti e para o teu marido?

Entrevistada 4:

Sim. Quando a Margarida fez cerca de um ano e começou a comer bem, passou a dormir fora de casa de vez em quando, com os meus pais ou com os sogros. Isso ajudou muito. Voltámos a ter algum tempo só para nós.

Entrevistadora:

Mas no início foi mais difícil deixá-la, certo?

Entrevistada 4:

Muito difícil. É estranho, porque precisamos de tempo para nós, mas ao mesmo tempo não queremos deixá-los. Só depois de ser mãe é que percebi essa dualidade: querer descanso, mas também querer estar sempre com ela.

Entrevistadora:

E sentes que a tua rede de apoio familiar foi essencial nesse processo?

Entrevistada 4:

Completamente. Tenho os meus pais, os sogros e as cunhadas sempre prontos a ajudar. Sem eles teria sido muito mais difícil.

Entrevistadora:

E, por fim, o que achas que as empresas podiam fazer melhor para apoiar as mães no regresso ao trabalho?

Entrevistada 4:

Eu acho que as empresas deviam ajustar o volume de trabalho às horas que realmente

fazemos. Eu sempre tive todo o apoio da empresa, da instituição, não é? Ela sempre me deu esta liberdade de conseguir aqui conciliar os horários, mas não senti que me reduzissem muito o trabalho, ou seja, reduziram mais as distâncias, mas em termos de trabalho, eu tinha tanto trabalho como as minhas colegas, em termos processuais.

Entrevistadora:

Ou seja, faltou equilíbrio entre a carga de trabalho e o horário.

Entrevistada 4:

Exatamente. E também acho que deviam ter mais sensibilidade e empatia nesta fase, porque o regresso ao trabalho depois da maternidade é uma grande adaptação.

2.5 ENTREVISTA 5

Entrevistadora:

Qual é a tua idade?

Entrevistada 5:

Tenho 31 anos.

Entrevistadora:

Quais são as tuas habilitações académicas?

Entrevistada 5:

12.º ano.

Entrevistadora:

E qual é a tua profissão?

Entrevistada 5:

Sou auxiliar de educação.

Entrevistadora:

Qual é o teu estado civil?

Entrevistada 5:

Solteira.

Entrevistadora:

No momento em que tiveste o teu filho, eras casada?

Entrevistada 5:

Não, solteira, não cheguei a casar.

Entrevistadora:

E quanto ao agregado familiar?

Entrevistada 5:

Sou eu, o meu filho, os meus pais e a minha irmã.

Entrevistadora:

Portanto, vives com os teus pais e com a tua irmã. Qual é a idade do teu filho?

Entrevistada 5:

Tem 3 anos.

Entrevistadora:

Na empresa onde estás neste momento, qual é a tua antiguidade?

Entrevistada 5:

Estou efetiva há 2 anos.

Entrevistadora:

Portanto, quando tiveste o teu filho, estavas noutra sítio, certo?

Entrevistada 5:

Sim.

Entrevistadora:

E nessa altura já lá estavas há quanto tempo?

Entrevistada 5:

Já lá estava há 9 anos.

Entrevistadora:

Então já tinhas bastante tempo de casa.

Entrevistada 5:

Sim.

Entrevistadora:

Qual foi o ano do teu regresso ao trabalho depois da licença?

Entrevistada 5:

Em 2022.

Entrevistadora:

Certo. Agora quero fazer-te algumas perguntas sobre a tua dinâmica pessoal e familiar, e também sobre o contexto profissional. Disseste que vives com os teus pais e a tua irmã. Gostava também de perceber se chegaste a viver com o pai do teu filho.

Entrevistada 5:

Sim.

Entrevistadora:

Podes contar um pouco?

Entrevistada 5:

Nós separámo-nos no início deste ano.

Entrevistadora:

Portanto, estiveram juntos até ele ter cerca de 3 anos?

Entrevistada 5:

Sim.

Entrevistadora:

E nessa altura a logística era feita em conjunto?

Entrevistada 5:

Sim.

Entrevistadora:

Antes de terem filhos, como era a divisão das tarefas domésticas?

Entrevistada 5:

Antes de termos filhos era muito mais fácil. Dividíamos tudo entre os dois.

Entrevistadora:

Tinham ambos participação e correu tudo bem. Tens apenas um filho, de 3 anos. A gravidez foi planeada?

Entrevistada 5:

Não foi planeada, mas acabou por ser uma boa surpresa, porque depois de tantos nãos, o meu filho veio contra todas as probabilidades.

Entrevistadora:

Ou seja, uma surpresa boa no final de tudo.

Entrevistada 5:

Sim.

Entrevistadora:

Quando voltaste ao trabalho, com quem deixaste o teu filho? Ficou com alguém da família ou foi logo para a creche?

Entrevistada 5:

Até fazer um ano, ficou com a minha sogra.

Entrevistadora:

Portanto, quando fez um ano, foi para a creche?

Entrevistada 5:

Sim. Ele faz anos em setembro, por isso coincidiu com o início do ano letivo.

Entrevistadora:

E com quantos meses ficou com a tua sogra?

Entrevistada 5:

Com 5 meses.

Entrevistadora:

E que mudanças sentiste na tua vida pessoal e familiar depois da gravidez?

Entrevistada 5:

Tentámos manter tudo o mais normal possível, só com um novo membro na família. Não mudou muita coisa.

Entrevistadora:

E em relação aos tempos livres? Sentiste diferença?

Entrevistada 5:

Sim, claro. Passei a ter menos tempo para mim, mas também nunca fui muito de sair, portanto não senti uma grande diferença.

Entrevistadora:

Que tipo de licença tiraste? Foi só tua ou partilhada com o pai?

Entrevistada 5:

A intenção era ser partilhada, mas ele teve um acidente e ficou de baixa. E como a licença do pai tem de começar logo a seguir à da mãe, acabou por perder o direito a esses dias. Por isso fiquei eu com toda a licença.

Entrevistadora:

Percebo. E como reagiram os teus colegas e a tua chefia quando souberam que estavas grávida?

Entrevistada 5:

Reagiram todos muito bem. Eu trabalhava num berçário, e toda a gente ficou muito feliz.

Tivemos foi o azar de, logo nessa semana, o país voltar a parar por causa da pandemia da COVID. Mas correu tudo bem no geral.

Entrevistadora:

Portanto, as mudanças que sentiste profissionalmente foram mais por causa da pandemia do que por estares grávida?

Entrevistada 5:

Sim, exatamente.

Entrevistadora:

Com quantos meses de gravidez deixaste de trabalhar? Entraste de baixa?

Entrevistada 5:

Sim, deixei às 23 semanas, porque tive uma apendicite e a gravidez passou a ser de risco.

Entrevistadora:

Foste substituída por alguém durante a tua ausência?

Entrevistada 5:

Sim.

Entrevistadora:

E em algum momento sentiste receio pelo teu futuro profissional, por estares ausente tanto tempo?

Entrevistada 5:

Na altura, não. Sentia-me segura e confortável, até porque me transmitiram essa segurança.

Entrevistadora:

Antes de regressares ao trabalho, houve alguma conversa contigo para te pôr a par das mudanças ou mostrar interesse no teu regresso?

Entrevistada 5:

Explicaram-me apenas que, como eu estava com um grupo quando entrei de licença, esse grupo teve de ter outra educadora e auxiliar. Por isso, não fazia sentido mudar tudo a meio do ano. Acabei por ir para outro bloco, com outras crianças e outra equipa.

Entrevistadora:

Não houve necessidade de formação ou adaptação, então?

Entrevistada 5:

Não, foi só uma nova equipa.

Entrevistadora:

Quando regressaste, tinhas alguma expectativa de como seria voltar?

Entrevistada 5:

Sim, achei que ia ser mais fácil do que foi. Já conhecia a maior parte das pessoas, éramos sete naquele bloco e duas eram minhas amigas fora do trabalho. Achei que ia correr tudo bem.

Entrevistadora:

Mas acabou por ser mais difícil?

Entrevistada 5:

Sim. Não por causa das colegas, mas por causa da coordenadora. Tudo o que acontecia era culpa minha por “estar a cinco horas”. Dizia que, se eu não estivesse nesse horário reduzido, não haveria certos problemas. Mesmo eu estando sempre disponível para ajustar horários, se fosse preciso abrir, eu abria, nunca me opus.

Entrevistadora:

Estás a referir-te ao horário reduzido da amamentação?

Entrevistada 5:

Sim. Fui eu própria que propus esse horário, porque não pertencia a uma sala específica. Era a terceira pessoa, a que ajudava onde fosse preciso. E o momento de mais necessidade era à hora de almoço e de lanche. Sempre deixei claro que, se fosse preciso outro horário, eu faria.

Entrevistadora:

Mas, ainda assim, diziam que o problema era o facto de estares a cinco horas?

Entrevistada 5:

Sim, exatamente.

Entrevistadora:

Portanto, sentiste algum tipo de discriminação por teres pedido o horário reduzido?

Entrevistada 5:

Sim, sem dúvida. E o mais curioso é que veio de uma mulher.

Entrevistadora:

Sentes que foste tratada de forma diferente depois de seres mãe? E essa diferença vinha mais de mulheres ou de homens?

Entrevistada 5:

De mulheres. Diziam: “No meu tempo não era assim.” E eu pensava: pois, mas agora é um direito nosso. O meu filho ainda amamentava quando deixei o horário reduzido, mas acabei por abdicar por causa dessa pressão. Achei que, se a culpa era minha, então que vissem se as coisas melhoravam e afinal não mudaram nada.

Entrevistadora:

As tuas colegas apoiavam-te?

Entrevistada 5:

Sim, todas diziam que eu tinha esse direito. Todas já tinham passado por isso, menos a coordenadora. Inclusive havia uma educadora com uma filha mais velha que o meu filho e que já não amamentava, mas continuava com redução de horário e ninguém dizia nada.

Entrevistadora:

Ou seja, foste discriminada por uma mulher mais velha, com filhos, mas que não usufruiu desse direito?

Entrevistada 5:

Sim, exatamente.

Entrevistadora:

E sentiste-te bem recebida pelas colegas, de modo geral?

Entrevistada 5:

Sim, sem queixas.

Entrevistadora:

Como foi gerir esse período com o horário reduzido e a amamentação? Conseguias descansar? O teu filho dormia bem?

Entrevistada 5:

Sim, tive muita sorte. O meu filho praticamente dormia a noite inteira. A cama dele ficava encostada à nossa, e quando acordava para mamar, adormecia logo de novo. Nunca foi daquelas crianças que acordam para brincar a meio da noite.

Entrevistadora:

Portanto, isso não afetou muito o teu desempenho profissional?

Entrevistada 5:

Não, consegui conciliar bem. Sentia-me bem e descansada.

Entrevistadora:

Sentes que a maternidade teve impacto na tua carreira ou nos teus progressos profissionais?

Entrevistada 5:

No meu caso, não. Pelo contrário, a maternidade puxou mais pelo meu lado humano.

Entrevistadora:

De que forma?

Entrevistada 5:

Por exemplo, no desfralde. No local onde eu trabalhava, muita gente acreditava que, ao chegar à sala dos 2 anos, o desfralde era obrigatório. Mas percebi, como mãe, que não é assim. A maternidade fez-me compreender e transmitir uma nova perspectiva às colegas mais antigas.

Entrevistadora:

Ou seja, ajudou-te a compreender melhor as crianças e até os pais.

Entrevistada 5:

Exatamente. Acho que, na minha profissão, a maternidade trouxe mais benefícios do que dificuldades.

Entrevistadora:

E sentes que, depois de seres mãe, as tuas prioridades mudaram?

Entrevistada 5:

Sem dúvida que a minha prioridade é o meu filho e tanto a nível profissional e a nível pessoal. Acabei por não perder, mas tive que adaptar as coisas de maneira diferente e em prol dele, sim.

Entrevistadora:

Trabalhavas em regime presencial e a tempo inteiro, certo? No local onde estavas havia alguma prática que facilitasse a conciliação entre o trabalho e a vida familiar?

Entrevistada 5:

Sim. Por exemplo, se eu tivesse querido, o meu filho podia ter entrado logo na creche onde eu trabalhava, mas não quis, porque já íamos a meio do ano letivo. A sala estava completa e ele era ainda muito pequeno. O horário reduzido fui eu que propus, mas se fossem outros horários, também me teria adaptado, porque havia abertura da parte das colegas.

Entrevistadora:

E cumpriste sempre o horário reduzido, mesmo com a pressão? Nunca fizeste horas a mais?

Entrevistada 5:

Sim, cumpri sempre. E quando havia alguém de baixa, se fosse preciso eu fazer mais horas, falavam comigo antes. Essas horas iam para o banco de horas e tentava-se compensar o mais rápido possível para não acumular.

Entrevistadora:

Portanto, havia abertura e colaboração das colegas.

Entrevistada 5:

Sim, nesse aspeto sempre houve.

Entrevistadora:

Como foi conciliar tudo: trabalho, filho, vida pessoal, depois do nascimento do teu filho?

Entrevistada 5:

Enquanto ele era pequenino, foi fácil. Era um bebé calmo, dormia e comia bem. O mais complicado foi depois, quando começou a mexer-se e a querer explorar tudo. Na fase da amamentação, era mais simples porque estava tudo sempre ali à mão, sem stress.

Entrevistadora:

E que desafios recordas dessa adaptação?

Entrevistada 5:

Acho que tinha tanto medo de que as coisas corressem mal que acabei por superar as expectativas. Não tive grandes desafios. O facto de já trabalhar com crianças ajudou muito. Deu-me confiança e fez-me sentir mais preparada.

Entrevistadora:

Quando deixaste o teu filho com a tua sogra e voltaste a trabalhar, sentiste dificuldade em separares-te dele?

Entrevistada 5:

Sim, sem dúvida. Contava as horas para sair do trabalho e ir buscá-lo. A minha sogra dizia muitas vezes para o deixar mais um bocadinho, mas eu só queria ir buscá-lo.

Entrevistadora:

Nos primeiros meses, como gerias as tarefas domésticas? Conseguiram dar conta de tudo?

Entrevistada 5:

Mais ou menos. Coincidiu com uma mudança de casa, então foi uma fase complicada, mas tivemos ajuda.

Entrevistadora:

Tinhas rede de apoio além da tua sogra?

Entrevistada 5:

Sim, também tinha a minha mãe e a minha madrinha. Tenho muita sorte, a minha mãe tem um horário flexível, a minha madrinha e a minha sogra estão em casa, por isso consigo sempre apoio quando o meu filho não pode ir à escola. Nunca precisei de faltar ao trabalho por ele estar doente, e sou muito grata por isso.

Entrevistadora:

É realmente uma grande ajuda. E nessa altura, ainda com o pai do teu filho, conseguiam ter tempo só para vocês os dois?

Entrevistada 5:

Sim, mas incluíamos sempre o meu filho. Estávamos sempre os três juntos.

Entrevistadora:

E agora, que já não estão juntos, sentes que é diferente? Tens mais tempo para ti?

Entrevistada 5:

Sim. Agora já tenho mais tempo para mim e ele também tem tempo com o pai. O meu filho já é mais crescido, por isso é mais fácil.

Entrevistadora:

O que achas que as empresas poderiam fazer melhor para apoiar as mães no regresso ao trabalho?

Entrevistada 5:

Olha, mesmo que as empresas queiram ajudar, às vezes não têm margem. Eu também já fui patroa. antes de engravidar tive um restaurante e percebo esse lado. Quando precisamos de um funcionário, é porque faz falta. Se faltar um ou dois dias, já se nota. Eu tive sorte por nunca precisar de faltar por causa do meu filho, mas tive uma colega com dois filhos: ora um estava doente, ora o outro, e o marido não podia ficar em casa. Só conseguiu manter-se no emprego porque era efetiva. As condições na empresa também não eram boas: quando saí, tínhamos seis subsídios em atraso, e há colegas que ainda têm pagamentos pendentes desde 2021. Isso prende muita gente, porque há muito dinheiro envolvido e não há margem para contratar alguém novo nessas condições.

Entrevistadora:

E essa colega sentia muita sobrecarga, certo?

Entrevistada 5:

Sim. E era sempre ela que ficava com os filhos, nunca o marido. As mulheres ainda sentem muito mais essa responsabilidade. A sociedade continua a ver isso como “obrigação da mulher”. Mas isso fazia sentido quando o homem trabalhava e a mulher ficava em casa. Hoje, ambos trabalham e o resto devia ser dividido pelos dois.

Entrevistadora:

Concordo, não pode recair tudo sobre uma pessoa só.

Entrevistada 5:

Exato. Nós mulheres temos direitos, e os homens também. Mas muitos ainda acham que é “dever” nosso cuidar da casa e dos filhos. O meu ex-companheiro, por exemplo, quando o meu filho nasceu ainda ajudava, mas depois deixou de o fazer. Mudou de trabalho, passava mais tempo fora, e achava que, como eu “já estava em casa”, era meu dever tratar de tudo. Não percebia que estar com o filho também era trabalho e prioridade.

Entrevistadora:

Sim, muitos homens pensam assim.

Entrevistada 5:

Pois. Achava que eu devia fazer as tarefas todas da casa, mesmo com o menino a chamar-me para brincar. Eu nunca o deixava de lado, porque ele era pequeno e precisava de mim. Isso gerou muita discussão entre nós.

Entrevistadora:

É realmente um problema muito comum.

Entrevistada 5:

Sim. Tenho uma colega cujo marido é o contrário: é o “pai dos sonhos”. Não ajuda, ele *faz*, como pai. E é muitas vezes julgado no trabalho por faltar para cuidar dos filhos. Dizem-lhe: “Mas porque é que não falta ela?” e ele responde: “Porque agora é a minha vez.” Mas é criticado, como se isso fosse errado.

Entrevistadora:

Exatamente, quando devia ser visto como algo normal.

Entrevistada 5:

Sim. Ainda há muito essa ideia de que, se é o pai a ir com o filho ao médico, a mãe está a ser “má mãe”. No meu caso, eu ia quase sempre, mas por uma questão de logística. O que eu noto é que muitos pais se esquecem de dedicar tempo aos filhos, mesmo que seja só dez minutos por dia. Estão tão cansados que se desligam, e as crianças sentem falta disso.

Entrevistadora:

Concordo totalmente. Às vezes é só parar um bocadinho e brincar. As crianças valorizam isso mais do que tudo.

Entrevistada 5:

Sim, exatamente. Dá trabalho, mas compensa muito.

Entrevistadora:

E agora, depois da separação, sentes-te melhor?

Entrevistada 5:

Sim, sem dúvida. O pai do meu filho agora já tem mais tempo para o filho. Está em casa, por isso é obrigado a lidar com tudo sozinho e isso fê-lo perceber a importância de estar presente. O meu filho adora estar com ele, vem sempre a contar o que fizeram juntos. Nunca os vi tão unidos. É bom ver que agora conseguem criar laços de verdade.

Entrevistadora:

Isso é ótimo. Ter tempo e vontade de criar esses laços é mesmo o mais importante.

Entrevistada 5:

Sim, sem dúvida.

2.6 ENTREVISTA 6

Entrevistadora: Começo por te perguntar, qual é a tua idade?

Entrevistada 6: Tenho 37 anos.

Entrevistadora: E quais são as tuas habilitações académicas?

Entrevistada 6: Tenho licenciatura em Enfermagem.

Entrevistadora: Ok, portanto, és enfermeira, certo?

Entrevistada 6: Sim, sim.

Entrevistadora: Então, sendo assim, trabalhas por turnos?

Entrevistada 6: Sim. Atualmente faço manhãs e tardes, já não faço noites. Até há pouco tempo ainda fazia, mas desde que tive o meu filho deixei de fazer noites. O meu marido entra às seis da manhã e é impossível, não tenho onde deixar a criança, por isso não tenho como fazer turnos noturnos.

Entrevistadora: Exato. E tens essa opção de não fazer noites por causa da amamentação?

Entrevistada 6: Sim, ainda estou a fazer horário de amamentação, mas, por lei, tenho isenção de horário noturno até aos 12 anos. Ou seja, eles nunca me podem obrigar, porque eu realmente não tenho onde deixar a criança. Neste momento ainda tenho o horário de amamentação ativo, não sei quando termina, mas mesmo quando terminar, não voltarei a fazer noites, até porque o horário de amamentação não impede, por si só, o trabalho noturno.

Entrevistadora: Pois, é apenas uma redução de horas.

Entrevistada 6: Sim, desde que o serviço permita e a mãe queira, não há impedimento. No meu caso, já disse à minha chefe que não vou voltar a fazer noites, e ela já sabe que isso será um problema para o serviço, mas é o que é.

Entrevistadora: Claro, mas é um direito teu, protegido por lei. Qual é o teu estado civil?

Entrevistada 6: Vivo em união de facto.

Entrevistadora: E o teu agregado familiar é composto por ti, o teu companheiro e o vosso filho, certo?

Entrevistada 6: Certo.

Entrevistadora: Qual é a idade do teu filho?

Entrevistada 6: Tem 16 meses.

Entrevistadora: Portanto, ainda é pequenino. Quando regressaste ao trabalho, depois da licença, em que ano foi?

Entrevistada 6: Regressei em 2025, porque usufruí da licença alargada.

Entrevistadora: Ok.

Entrevistada 6: Voltei ao trabalho quando o meu filho tinha já 10 meses.

Entrevistadora: E a licença foi partilhada com o pai ou foi só tua?

Entrevistada 6: A primeira parte, de um mês, foi partilhada. A alargada foi só minha, são três meses a 30% e é um grande rombo no orçamento, infelizmente.

Entrevistadora: Exato.

Entrevistada 6: Fiz cinco meses a 83%, depois o pai gozou o sexto mês, e depois acrescentei mais três meses a 30%. Houve um mês de férias pelo meio, por isso fiquei em casa até ele ter 10 meses.

Entrevistadora: Certo. E no emprego atual já estás efetiva, não é? Há quantos anos estás no hospital?

Entrevistada 6: Trabalho no hospital há 15 anos.

Entrevistadora: Portanto, já estás mais do que efetiva. Agora vou fazer algumas perguntas sobre a tua dinâmica pessoal e familiar, e também sobre o teu lado profissional, para perceber melhor. Antes de terem filhos, como é que vocês dividiam as tarefas domésticas?

Entrevistada 6: Depende. No ano e meio antes de engravidar, era praticamente eu que fazia tudo, porque o meu marido saía de casa às sete da manhã e só regressava por volta das dez ou onze da noite. Inevitavelmente, como tinha mais tempo livre, acabava por tratar da maior parte das coisas. Antes disso, quando ele trabalhava no aeroporto e tinha horários diferentes, de manhã fazia compras e comida.

Entrevistadora: Portanto, era mais uma questão de logística.

Entrevistada 6: Sim, mas a parte de limpar e arrumar ficava sempre para mim.

Entrevistadora: Claro.

Entrevistada 6: A loiça, a roupa, essas coisas do dia a dia fazíamos conforme dava, mas a arrumação e limpeza eram sempre comigo.

Entrevistadora: E atualmente continuas a sentir que fazes a maior parte dessas tarefas, até porque o teu marido trabalha até tarde?

Entrevistada 6: Agora já dividimos melhor, porque ele tem outro horário.

Entrevistadora: Conseguem dividir melhor agora?

Entrevistada 6: Sim, mas a parte de arrumar e limpar continua a ser minha.

Entrevistadora: Ainda sentes mais esse peso do teu lado?

Entrevistada 6: Sim. Não é por mal, ele simplesmente não repara. Às vezes digo: “Não vês que isso está sujo?” e ele responde “Nem reparei”. Falo com outras pessoas e percebo que é mesmo um traço comum.

Entrevistadora: Exato. Eles não veem as coisas que nós, mulheres, reparamos automaticamente.

Entrevistada 6: É isso. Mesmo que vejam, acham que está tudo bem e não está.

Entrevistadora: Diz-me uma coisa, a gravidez foi planeada?

Entrevistada 6: Foi, sim.

Entrevistadora: Quando regressaste ao trabalho, após a licença prolongada, com quem deixaste o teu filho? Numa creche, com familiares?

Entrevistada 6: Tive de o pôr numa creche.

Entrevistadora: Ok, mas ele já foi bastante novinho, não foi?

Entrevistada 6: Sim, começou a adaptação em novembro. Ia um bocadinho por dia, para se ir habituando.

Entrevistadora: Exato. E que mudanças sentiste na tua vida pessoal e familiar depois da gravidez? Por exemplo, em relação ao tempo livre ou aos teus hobbies?

Entrevistada 6: Não existem. Ainda hoje o meu marido me perguntou: “Vais ao ginásio agora?” e eu respondi: “Estás a gozar comigo? São dez e meia da manhã, ainda tenho roupa para arrumar e estamos quase de férias. Quero deixar a casa organizada para não voltar em stress.” Normalmente deixo também comida feita, porque quando trabalho à tarde é o João que fica com o menino, e assim fica tudo preparado.

Entrevistadora: Portanto, deixaste de ter tempo livre e hobbies?

Entrevistada 6: Sim. Antes tínhamos uma vida muito boémia: saíamos, jantávamos fora, bebíamos umas cervejas. Agora isso acabou.

Entrevistadora: Mudou completamente.

Entrevistada 6: Sim. Eu gostava de ir ao ginásio, e agora só vou quando dá. Gostava que fosse diferente, mas pronto.

Entrevistadora: Até porque ele ainda é muito pequenino, certo?

Entrevistada 6: Sim. Deita-se cedo, por volta das sete e meia, e quando está comigo não consigo fazer nada. Ele não dorme na creche o suficiente, por isso chega a casa cansado. À noite acorda muitas vezes, o que me deixa sem grande margem de manobra.

Entrevistadora: Claro, é normal.

Entrevistada 6: Ontem, por acaso, consegui fazer uma sopa, foi a primeira vez em muito tempo. Mas acredito que, quando ele crescer, as coisas vão melhorar.

Entrevistadora: Sim, vai facilitando com o tempo.

Entrevistada 6: Sim. Ele é muito ativo, não se entretém a brincar sozinho. Na melhor das hipóteses, entretém-se a tirar tudo dos armários!

Entrevistadora: Quando ficaste grávida, como reagiram os teus colegas e a tua chefia?

Entrevistada 6: Foi tranquilo. Já se falava sobre isso, já andavam a perguntar “Então e tu, quando é que é?” Portanto, não foi surpresa.

Entrevistadora: Ok.

Entrevistada 6: O nosso serviço tem muitas mulheres em idade fértil, e praticamente todos os anos há uma grávida.

Entrevistadora: Então já estavam habituados.

Entrevistada 6: A minha chefe mandou assim umas bocas um bocado parvas, mas já é dela, é de uma pessoa não ligar. Independentemente do motivo de estarmos ausentes, é sempre uma dificuldade com ela.

Entrevistadora: A tua chefe é mais velha?

Entrevistada 6: É.

Entrevistadora: E com quantos meses deixaste de trabalhar?

Entrevistada 6: Com sete semanas. Tive uma ameaça de aborto e fiquei logo em casa.

Entrevistadora: Foi uma gravidez de risco?

Entrevistada 6: Sim, acabou por ser, mas foi algo mais inicial. Fiquei de repouso até ao fim do primeiro trimestre. Depois, embora já estivesse tudo bem, mantiveram-me com baixa de gravidez de risco.

Entrevistadora: Certo, até porque o teu trabalho é pesado.

Entrevistada 6: Sim, mas eles não consideram. A minha médica até disse que não precisava da baixa, que havia o subsídio de risco, uma média do que recebemos, paga por dia. Mas, na prática, é pouco e acaba por prejudicar, porque não recebemos subsídios de Natal, por exemplo.

Entrevistadora: Exato, não faz sentido. Durante a tua ausência, foste substituída?

Entrevistada 6: Sim, mas só tardiamente. Acho que fui substituída já depois do meu filho nascer.

Entrevistadora: Ou seja, durante algum tempo os teus colegas ficaram sobrecarregados.

Entrevistada 6: Sim, porque o hospital tinha dificuldade em contratar. Havia outras colegas grávidas e algumas de baixa, por isso havia muita falta de pessoal.

Entrevistadora: Claro, era uma situação geral. E quando estiveste ausente tanto tempo, tiveste algum receio em relação ao teu futuro profissional?

Entrevistada 6: Não. No hospital sinto-me segura. Não têm por onde “pegar”, até porque a maioria somos mulheres em idade fértil. O que é que iam fazer? Despedir-nos todas?

Entrevistadora: Exato. O hospital é público, certo?

Entrevistada 6: Sim, é público.

Entrevistadora: E quando regressaste ao trabalho depois da licença, tinhas alguma expectativa sobre como seria esse regresso?

Entrevistada 6: Achei que ia voltar ao ponto em que estava antes, como se nunca tivesse saído. Mas foi diferente. Não senti diferença no trabalho em si, mas na dinâmica da equipa. Estive fora um ano e meio, e isso muda as pessoas e o ambiente. Não houve bullying nem nada, mas senti-me um bocado excluída no início, até porque entro mais tarde e saio mais cedo, então não estou com toda a equipa o mesmo tempo.

Entrevistadora: Portanto, a diferença que sentiste foi mais a nível da equipa, certo?

Entrevistada 6: Sim. No trabalho em si, não senti alterações, mas na relação com as colegas notei bastante.

Entrevistadora: E a tua chefia, facilitou o teu regresso?

Entrevistada 6: Não muito. Quando terminei os cinco meses e o pai gozou o sexto, eu queria ficar mais um mês antes de regressar. Normalmente, as pessoas colocam esse mês de férias, mas a minha chefe não quis facilitar.

Entrevistadora: Ou seja, não foi compreensiva.

Entrevistada 6: Sim. Eu até percebo o lado dela, se eu fosse de férias, ela perdia a minha substituição. Como fiquei de baixa, pôde manter a substituição durante aquele mês e mais três meses seguintes.

Entrevistadora: Certo.

Entrevistada 6: Mas ela é uma pessoa difícil. Uma colega quis tirar férias em março e ela também complicou, mesmo sendo uma altura tranquila.

Entrevistadora: Exato, portanto, a dificuldade foi mais na gestão do tempo.

Entrevistada 6: Sim, foi basicamente isso.

Entrevistadora: E quando regressaste, sentiste pressão da parte dela por teres horário reduzido?

Entrevistada 6: Não. Eu deixei claro desde o início que não ia voltar a fazer noites.

Entrevistadora: Certo.

Entrevistada 6: Ela sabe que, mesmo quando deixar o horário de amamentação, não voltarei a fazê-las. Ofereci-me para fazer duas tardes por semana e, às vezes, até faço três, por causa do trabalho do meu marido. Acho que, por ter sido flexível, ela não me pressionou.

Entrevistadora: Entendido.

Entrevistada 6: Ela precisava de alguém que fizesse manhãs e tardes, e eu consegui garantir isso, por isso acabou por correr bem.

Entrevistadora: Relativamente às tuas colegas, sentiste algum tratamento diferente por teres estado tanto tempo ausente?

Entrevistada 6: Não, acho que foi mais uma questão de adaptação. Quando estamos fora um ano e meio, é normal sentir-nos um pouco de parte. Mas depois foi passando.

Entrevistadora: Chegaste a sentir que te culpavam pela sobrecarga de trabalho?

Entrevistada 6: Não. Eu tento deixar sempre tudo feito antes de sair, mesmo com o horário de amamentação. Às vezes até fico mais tarde para não deixar tarefas pendentes.

Entrevistadora: Claro.

Entrevistada 6: Acho que foi mesmo só aquela fase inicial de readaptação.

Entrevistadora: E agora já te sentes completamente integrada?

Entrevistada 6: Sim, agora já é tudo mais natural.

Entrevistadora: Quando regressaste ao trabalho, tiveste algum tipo de formação, acompanhamento ou processo de adaptação? Como estiveste ausente muito tempo, pode haver necessidade de relembrar alguns procedimentos.

Entrevistada 6: Não, não tive. No hospital não existe nada disso. Claro que, se tivesse dúvidas, perguntava, mas não houve qualquer plano de integração.

Entrevistadora: E sentiste necessidade de relembrar alguma coisa?

Entrevistada 6: Sim, talvez. Eu já trabalhava há muitos anos, por isso muita coisa era automática. Mas, por exemplo, na diluição de medicamentos ou antibióticos, às vezes esquecia-me e perguntava. Nada que compromettesse o meu trabalho, eram apenas detalhes.

Entrevistadora: Portanto, não houve um plano formal de reintegração.

Entrevistada 6: Não. Ao fim de um ano e meio fora, regresssei e já tinha o mesmo número de doentes que os outros, a fazer exatamente as mesmas tarefas, só com menos duas horas de trabalho por causa do horário de amamentação.

Entrevistadora: Exato, o mesmo trabalho em menos tempo.

Entrevistada 6: Sim, é isso mesmo.

Entrevistadora: Queria perguntar-te se, depois de seres mãe, alguma vez sentiste tratamento diferente ou discriminação.

Entrevistada 6: Não, nada.

Entrevistadora: Mesmo aquela questão da tua chefe, quando não te deixou tirar férias, consideras que foi discriminação?

Entrevistada 6: Não. Acho que foi apenas porque ela é assim com toda a gente. O problema dela é sempre o mesmo, falta de pessoal. Independentemente do motivo, tudo é uma dificuldade com ela.

Entrevistadora: Percebo. Então não foi por seres mãe, mas sim pela forma dela lidar com a equipa.

Entrevistada 6: Exatamente. Ela é uma pessoa complicada de lidar, mas não acho que tenha sido por causa da maternidade.

Entrevistadora: E ela chegou a fazer-te algum comentário em relação à amamentação ou ao horário reduzido?

Entrevistada 6: Sim, perguntou-me se ainda ia continuar com o horário de amamentação, porque enquanto o tivesse não podia fazer as 41 horas. Mas a preocupação dela não era o meu horário, era o facto de precisar de mais gente disponível. Agora, há pouco tempo abriram uma unidade nova lá no serviço e era preciso mais gente e o pessoal está a fazer 41 horas. Nós temos horário 36 e havia a possibilidade de passar o horário acrescido de 41 horas, com acréscimo de 30% no ordenado.

Entrevistadora: Exato, queria alguém para preencher o turno.

Entrevistada 6: Sim, era só isso. Por isso não considero discriminação. Se fosse outro motivo qualquer, seria igual.

Entrevistadora: Estás ainda a amamentar e com horário reduzido. Como é que estás a gerir tudo isto? Imagino que o cansaço e a falta de sono sejam grandes.

Entrevistada 6: Sim, é verdade. O meu filho dorme comigo, e é a melhor forma de eu conseguir descansar. Quando acorda, mama e volta a adormecer.

Entrevistadora: Ok.

Entrevistada 6: Há dias muito duros. Chego ao trabalho de rastos, mas depois de meia hora já estou melhor. Eu não bebo café, bebo cevada, e parece que ajuda. Dizem que, enquanto amamentamos, as hormonas ainda nos protegem um bocadinho do cansaço, mas há dias em que é mesmo difícil. Às vezes adormeço antes dele.

Entrevistadora: Sentes que essa falta de sono e de energia afeta o teu desempenho profissional?

Entrevistada 6: Acho que sim, sobretudo na memória. É um misto de cansaço e hormonas. Sinto que estou mais esquecida. Esqueço-me de pequenas coisas, tenho de voltar atrás várias vezes, o que me faz perder tempo. Mas no cuidado aos doentes em si, não sinto que isso me afete.

Entrevistadora: Percebo.

Entrevistada 6: Sempre fui um pouco distraída, e agora ficou pior. Às vezes saio para fazer uma coisa, esqueço-me do que era, volto para trás, lembro-me e lá vou de novo.

Entrevistadora: É mais nesse tipo de pequenos esquecimentos.

Entrevistada 6: Sim, exatamente.

Entrevistadora: É engraçado, porque todas as mães com quem já falei queixam-se disso, a memória fica mesmo afetada depois da maternidade.

Entrevistada 6: Dizem que sim, que o cérebro reduz durante dois anos. É um mecanismo de sobrevivência: fica programado para a criança.

Entrevistadora: Por acaso não sabia disso. Interessante! E sentes que a maternidade afetou a tua carreira ou possíveis progressões profissionais?

Entrevistada 6: Sim, em parte. Talvez nesta fase pudesse investir mais ou fazer algo diferente, mas não consigo. O tempo que tenho agora é todo para o meu filho.

Entrevistadora: Exatamente.

Entrevistada 6: Tenho de me virar para o lado familiar.

Entrevistadora: E antes estavas mais focada na tua carreira, certo?

Entrevistada 6: Sim. Acho que a única parte da minha vida em que eu continuo a ser eu, é no trabalho. Fora dali já não sou, não sou eu, sou mãe.

Entrevistadora: Entendo perfeitamente.

Entrevistada 6: Ainda não consegui abrir mão dessa parte profissional, mas, claro, o meu filho passou a ser a prioridade.

Entrevistadora: Claro.

Entrevistadora: No hospital onde trabalhas, existe alguma prática que facilite a conciliação entre a vida profissional e familiar?

Entrevistada 6: Não, nada disso.

Entrevistadora: Portanto, trabalhas em horário presencial e full time, mesmo com a redução da amamentação. Como tens gerido essa conciliação entre o trabalho e a vida familiar?

Entrevistada 6: É um caos. Entre marmitas, roupas, lanches e comida, é literalmente sobreviver um dia de cada vez. Ainda estou nessa fase. Talvez, quando ele for maior, tudo fique mais fácil.

Entrevistadora: Claro.

Entrevistada 6: Não temos rede de apoio, e isso faz toda a diferença. Sem ajuda, é mesmo difícil.

Entrevistadora: Pois, isso também te ia perguntar. Portanto, são apenas vocês os três, sem familiares por perto?

Entrevistada 6: Sim, exatamente. Dependemos totalmente da creche.

Entrevistadora: E foi difícil deixá-lo na creche?

Entrevistada 6: Sim, muito. Já o estava a adaptar antes, mas sabia que ele não dormia lá de manhã. Isso afeta muito a nossa qualidade de vida, porque ele sai de lá exausto e depois as tardes e as noites tornam-se uma confusão.

Entrevistadora: Imagino.

Entrevistada 6: É uma criança muito estimulada durante o dia, e não há muito a fazer. A esperança é que, quando fizer 18 meses, já consiga dispensar a sesta da manhã e a rotina fique mais equilibrada.

Entrevistadora: Ele não dorme de manhã porque está num ambiente com muito estímulo?

Entrevistada 6: Sim, exatamente. Precisa de silêncio e calma para dormir, e na creche isso é difícil.

Entrevistadora: E nos primeiros meses, como geriram as tarefas domésticas?

Entrevistada 6: Nessa fase, era o meu marido que fazia praticamente tudo.

Entrevistadora: Portanto, ele conseguiu assumir essa parte enquanto estavas focada no bebé.

Entrevistada 6: Sim, foi uma grande ajuda.

Entrevistadora: Agora já não é tão fácil manter isso, não é?

Entrevistada 6: Não, agora é mais complicado.

Entrevistadora: Quais foram as maiores dificuldades nesta adaptação à nova realidade?

Entrevistada 6: A vida muda completamente. O mais difícil é não poder fazer o que me apetece. Antes, se me apetecia ir jantar fora, ia. Agora tenho de cozinhar, porque há uma criança e ela precisa de comer bem. Além disso, anda na fase da seletividade alimentar, um dia gosta, no outro já não.

Entrevistadora: Imagino!

Entrevistada 6: É lidar com o caos, mesmo. E com a falta de tempo para mim. Mas pronto, vou tentando.

Entrevistadora: E vocês, como casal, ainda conseguem ter tempo juntos?

Entrevistada 6: Às vezes, sim. O meu marido às vezes tira um dia ou sai mais cedo do trabalho e ficamos um bocadinho juntos.

Entrevistadora: Portanto, encontram outras formas de estarem juntos, mesmo com pouco tempo.

Entrevistada 6: Sim, exatamente.

Entrevistadora: Por fim, o que achas que as empresas poderiam fazer melhor para apoiar as mães no regresso ao trabalho?

Entrevistada 6: Acho que podiam facilitar mais. Se todas as empresas tivessem medidas de apoio, como creches internas ou horários flexíveis, seria muito mais fácil. As pessoas esquecem-se de que o país precisa de crianças e para isso, é preciso apoiar as mães.

Entrevistadora: Concordo totalmente.

Entrevistada 6: E também deviam criar mais medidas de apoio à natalidade. Eu própria penso: “Se tiver outro filho, como vou fazer?”. Falta essa preocupação prática. Claro que quem não tem filhos também não deve ser prejudicado, mas devia haver um equilíbrio.

Entrevistadora: Exato, é preciso encontrar esse ponto de equilíbrio.

2.7 ENTREVISTA 7

Entrevistadora:

Perfeito, eu também consigo ouvir e ver.

Antes de mais, obrigada pela tua disponibilidade. Estou a gravar esta chamada apenas porque preciso de transcrever no final para poder usar o teu testemunho na minha tese de mestrado. Vou fazer algumas questões com base num guião de entrevista, mas são perguntas muito abertas, portanto, estás à vontade para partilhar o que achares melhor. Sendo assim, queria perguntar qual é a tua idade.

Entrevistada 7:

Tenho 27 anos.

Entrevistadora:

E quais são as tuas habilitações académicas?

Entrevistada 7:

12.º ano.

Entrevistadora:

Ok. E qual é a tua profissão?

Entrevistada 7:

Sou militar da GNR.

Entrevistadora:

Certo. E o teu estado civil?

Entrevistada 7:

Sou casada.

Entrevistadora:

E qual é o teu agregado familiar? Ou seja, tu, o teu marido... e quantos filhos?

Entrevistada 7:

Tenho um filho.

Entrevistadora:

E que idade tem o teu filho?

Entrevistada 7:

Tem 2 anos.

Entrevistadora:

Ok. No teu atual emprego, há quantos anos estás lá?

Entrevistada 7:

Sou efetiva e estou lá há 7 anos.

Entrevistadora:

Sete anos, ok.

Na tua profissão, trabalhas por turnos?

Entrevistada 7:

Neste momento, não.

Entrevistadora:

E quando tiveste o teu filho, também não trabalhavas por turnos?

Entrevistada 7:

Antes de ter o meu filho, trabalhava por turnos, sim. Só depois é que deixei de trabalhar dessa forma.

Entrevistadora:

Certo. E em que ano regressaste ao trabalho depois de tirares a licença?

Entrevistada 7:

Regressei ao trabalho em 2023.

Entrevistadora:

Ok. Então agora vou entrar um bocadinho na dinâmica pessoal e familiar, e também no contexto profissional.

Antes de teres filhos, como era a divisão das tarefas domésticas entre ti e o teu marido?

Entrevistada 7:

Ah as divisões domésticas como eu trabalhava por turnos, dependia um bocadinho de quem estava mais em casa.(...) mais ou menos, mas sim era dividida. Havia tarefas que só eu que fazia, mas que ele tinha de fazer quando eu não estava. Portanto, acabava por ser assim.

Entrevistadora:

O teu marido também trabalha por turnos?

Entrevistada 7:

Sim, também.

Entrevistadora:

E sentias que a divisão era equilibrada ou acabavas por fazer mais?

Entrevistada 7:

Havia tarefas que eram só eu que fazia.

Entrevistadora:

Portanto, sentias que era mais ou menos equilibrado?

Entrevistada 7:

Mais ou menos. Era dividido, mas havia tarefas que só eu fazia e outras que ele fazia quando eu não estava. Acabava por ser equilibrado de certa forma.

Entrevistadora:

A gravidez foi planeada?

Entrevistada 7:

Sim.

Entrevistadora:

Quando regressaste ao trabalho, com quem ficou o teu filho?

Entrevistada 7:

Quando regressei ao trabalho, ficou a cargo de uma tia minha até fazer um ano, porque não tínhamos vaga nas escolas.

Entrevistadora:

Portanto, tinhas essa rede de apoio, a tua tia.

E que tipo de licença usufruíste? Foi partilhada ou toda tua?

Entrevistada 7:

Foi licença partilhada. Fiquei 5 meses de licença, 1 de férias e depois o pai ficou mais 1 mês no fim.

Entrevistadora:

E com quantos meses de gravidez deixaste de trabalhar? Foste de baixa?

Entrevistada 7:

Com 3 ou 4 meses, não tenho bem a certeza. Tive mais do que um episódio de ciática e fui para o hospital. Devido a essa situação, acabei por deixar de trabalhar.

Entrevistadora:

Foi considerada gravidez de risco?

Entrevistada 7:

Não, foi apenas por causa dessas dores de ciática.

Entrevistadora:

Certo. Quais foram as principais mudanças na tua vida pessoal e familiar depois da gravidez? Por exemplo, em relação aos teus tempos livres.

Entrevistada 7:

Na realidade, deixei de ter tempos livres.

Entrevistadora:

Certo, sentiste essa grande mudança.

Entrevistada 7:

Sim, houve uma grande mudança. Numa fase inicial, tudo gira à volta do bebé, ele precisa de muita coisa e da nossa presença constante. Eu praticamente deixei de ter tempo livre. De vez

em quando conseguia sair, mas girava sempre tudo à volta do bebé. Com o tempo, foi ficando mais fácil de gerir.

Entrevistadora:

Agora, em relação ao contexto profissional: quando deste a notícia da gravidez no teu local de trabalho, como é que reagiram os teus colegas e a chefia?

Entrevistada 7:

A reação foi boa. Eu já não estou no mesmo sítio onde estava quando souberam da gravidez, mas, na altura, a reação foi positiva.

Entrevistadora:

Portanto, quando ficaste grávida, não estavas no trabalho onde estás agora.

Entrevistada 7:

Não. Eu estava noutra posto. Mudei de posto depois do nascimento do meu filho.

Entrevistadora:

Houve alguma razão para essa mudança de colocação? Foi por causa da gravidez?

Entrevistada 7:

Não, fui eu que pedi transferência. Já estava há algum tempo à espera para ser colocada mais perto de casa. Acabou por acontecer na mesma altura.

Entrevistadora:

Então, a gravidez não teve qualquer influência nessa mudança. Durante a tua ausência, como estiveste de licença aos 3/4 meses, foste substituída por alguém?

Entrevistada 7:

Não, não fui substituída por ninguém, porque eu continuava a fazer parte do efetivo daquele posto. Mas alguém tinha de fazer o meu trabalho, claro.

Entrevistadora:

Ou seja, os colegas acabaram por ficar um pouco sobrecarregados?

Entrevistada 7:

Eles não faziam mais horas, mas, se calhar, calhavam-lhes turnos mais chatos ou menos convenientes, por isso sim, de certa forma.

Entrevistadora:

Quando regressaste, já estavas noutra posto e com uma equipa diferente. Portanto, não se aplica perguntar como foi a reação dos colegas ao teu regresso, certo?

Entrevistada 7:

Sim, exatamente. Era uma equipa totalmente nova, colegas que eu não conhecia, por isso não sei como teria sido a reação se fosse no local anterior.

Entrevistadora:

E nunca temeste perder o teu lugar por causa da gravidez?

Entrevistada 7:

Não.

Entrevistadora:

Sempre sentiste estabilidade e segurança, então.

Entrevistada 7:

Sim, porque tenho contrato sem termo, sou efetiva. Não poderiam despedir-me, por isso sentia-me salvaguardada.

Entrevistadora:

Certo. E, como disseste, a notícia foi bem recebida.

Quando voltaste ao trabalho, e sendo um posto completamente novo, como foi essa adaptação, tendo em conta que tinhas estado ausente e tinhas acabado de ser mãe?

Entrevistada 7:

Foi um período de adaptação, tanto aos novos colegas como às tarefas. Foi como voltar a relembrar um bocadinho tudo o que se fazia.

Entrevistadora:

Mas sentiste-te bem ao regressar?

Entrevistada 7:

Sim, embora preferisse ter ficado mais tempo em casa. Tirando isso, senti-me bem ao regressar.

Entrevistadora:

Durante o regresso, tiveste algum tipo de formação, acompanhamento ou processo de integração?

Entrevistada 7:

Não. Apenas o apoio informal dos colegas com quem trabalho, mas nada formalizado.

Entrevistadora:

E sentiste falta de um acompanhamento mais formal, tendo em conta que estiveste ausente bastante tempo e os processos podem ter mudado?

Entrevistada 7:

Sim, senti falta, porque o nosso sistema é atualizado com muita frequência, e as coisas mudam muito. Mas, na realidade, não há esse tipo de formação na nossa área.

Entrevistadora:

Mas sentiste abertura dos teus colegas para colocares dúvidas e te atualizares?

Entrevistada 7:

Sim, completamente.

Entrevistadora:

Depois de seres mãe, sentiste algum tratamento diferente, alguma discriminação por essa razão?

Entrevistada 7:

Não sei como seria se tivesse ficado no mesmo sítio, mas no posto onde estou agora, não senti isso. O comandante com quem trabalho nunca fez qualquer tipo de distinção.

Talvez por parte de alguns colegas, em pequenas situações, mas não tanto por ser mãe, mais por questões de assistência à família.

Entrevistadora:

E essa assistência à família é mais tu que fazes?

Entrevistada 7:

Sim, sou mais eu.

Entrevistadora:

E sentes esse peso, no sentido de seres tu a ter de estar sempre disponível?

Entrevistada 7:

Sim, sou eu que tenho, ou que acabo por ter, mais disponibilidade para isso.

Entrevistadora:

O teu marido não tem tanta flexibilidade, portanto?

Entrevistada 7:

Exato, acaba por não ter.

Entrevistadora:

A maternidade afetou de alguma forma a tua carreira ou progressão profissional?

Entrevistada 7:

Acho que não. Continuo a subir de índice remuneratório da mesma forma, os anos contam normalmente.

A nível pessoal, gostava de fazer um curso para ter um posto superior. Atualmente e neste momento, muito pela maternidade, não é uma hipótese, exatamente porque pronto, tenho de estar muito mais presente. E esse curso exigia muito tempo de mim. E ainda para já, não é compatível.

Entrevistadora:

E essa vontade de fazer o curso já existia antes de teres o teu filho ou surgiu depois?

Entrevistada 7:

Sempre foi uma hipótese, e continua a ser. Só está em pausa, por agora.

Entrevistadora:

Certo. E quando regressaste ao trabalho, estavas a usufruir do horário de amamentação?

Entrevistada 7:

Sim, estive com horário de amamentação até ele fazer um ano. Já não estava a amamentar, mas continuei com o horário, porque é um direito até o bebé completar um ano, independentemente disso.

Entrevistadora:

E chegaste, então, a fazer horário reduzido. Sentiste alguma pressão da chefia ou dos colegas por causa disso?

Entrevistada 7:

Não. No posto onde estou, nunca senti essa questão. O meu comandante era muito compreensivo e achava perfeitamente normal.

Entrevistadora:

Portanto, tinhas uma chefia aberta e compreensiva.

Entrevistada 7:

Sim, sim.

Entrevistadora:

E sentes que ter uma liderança assim faz diferença na flexibilidade e na forma como o trabalho é gerido?

Entrevistada 7:

Sim, faz muita diferença. Não só na parte da amamentação, mas também noutras situações, como quando a escola liga porque o menino está doente, ou é preciso ir buscá-lo. Essa flexibilidade é muito importante, porque precisamos estar presentes quando necessário.

Entrevistadora:

Antes de seres mãe, estavas focada na tua carreira profissional. Sentes que as tuas prioridades mudaram com a chegada do teu filho?

Entrevistada 7:

Sim, as prioridades mudaram muito, sem dúvida.

E não foram só as prioridades, os receios também mudaram muito. Depois de ser mãe, o receio em relação ao trabalho e ao que pode acontecer passou a ser muito maior. Eu não tinha essa noção antes.

Entrevistadora:

E esses receios foram sentidos também pelo teu marido, ou mais por ti?

Entrevistada 7:

Acho que mais por mim.

Entrevistadora:

Percebo. O teu trabalho é bastante específico, mas queria perguntar se alguma vez te foram disponibilizadas práticas que facilitassem a conciliação entre o trabalho e a família. Por exemplo, creches, flexibilidade extra, ou outro tipo de apoio institucional.

Entrevistada 7:

Não. Nenhuma medida definida pela instituição. Foi sempre a lei que me deu esses direitos.

Entrevistadora:

E em relação ao regresso ao trabalho e ao horário de amamentação, mesmo sem amamentar

até ao fim, como foi gerir tudo isso? Sentiste impacto no teu desempenho profissional, por exemplo, devido ao cansaço ou à falta de sono?

Entrevistada 7:

Sim, afetou-me um pouco. Mas comecei quase do zero, como se tivesse acabado de tirar o curso. Fui retomando as coisas aos poucos. Apareceu uma vaga no serviço interno e, como tinha o horário de amamentação e um horário mais flexível, essa vaga acabou por ficar para mim. Foi uma adaptação gradual.

Entrevistadora:

Portanto, conseguiste ir gerindo as coisas com calma e foi mais fácil conciliar. Como é que vocês conseguiram conciliar a vida familiar e profissional com a chegada do bebé?

Entrevistada 7:

Foi complicado. Como tenho horário flexível, a parte familiar ficou muito assegurada pela minha parte. Eu é que levava e ia buscar à escola e fazia os cuidados pós-laborais. O meu marido fazia os turnos necessários, e assim fomos conseguindo equilibrar.

Entrevistadora:

E quando começaste a trabalhar e deixaste o teu filho aos cuidados da tua tia, sentiste dificuldade em deixá-lo?

Entrevistada 7:

Sim, foi complicado. Eu sabia que ele estava bem entregue, mas ele estava 24 horas por dia comigo e, de repente, teve de começar a ficar longe. É pequenino demais para estar tanto tempo separado.

Entrevistadora:

Foi mais difícil para ti do que para ele, então?

Entrevistada 7:

Acho que sim. Eles habituam-se com muita facilidade. Para mim é que foi mais difícil.

Entrevistadora:

Nos primeiros meses, que são sempre os mais complicados, como é que geriram as tarefas domésticas?

Entrevistada 7:

Houve sempre uma ou outra coisa que acabou por ficar para trás. Chegámos a ter ajuda de fora para as tarefas da casa, e o resto era feito conforme se conseguia.

Entrevistadora:

E que dificuldades ou desafios sentiste nessa adaptação à nova realidade, tanto pessoal como profissional?

Entrevistada 7:

Lá está, tudo muda. As prioridades mudam, o tempo muda. As coisas passam a ser feitas ao ritmo da criança, e as nossas necessidades ficam quase sempre para segundo plano.

É um ajuste difícil no início, mas depois vai-se entrando na rotina.

Vamos ganhando prática, habituando-nos, simplificando.

Quando eles crescem, deixam de ser tão dependentes, o que facilita por um lado, mas também complica, porque passam a exigir mais atenção.

Mas as coisas acabam por se fazer.

Entrevistadora:

Depende sempre da rotina, então.

Entrevistada 7:

Sim.

Entrevistadora:

Conseguem arranjar tempo para vocês os dois ou mesmo só para ti? Ou sentes que acabas por negligenciar esse tempo?

Entrevistada 7:

Sinto que tenho tendência a negligenciar essa parte. Hoje em dia é complicado, é preciso muita ginástica e depende sempre de uma terceira pessoa. É preciso vontade e organização para isso acontecer.

Entrevistadora:

E em relação à rede de apoio familiar, além da tua tia, têm mais ajuda?

Entrevistada 7:

Sim, temos mais familiares que ajudam.

Sinto que a nossa rede de apoio é boa e forte, e somos privilegiados nesse aspeto.

Entrevistadora:

Portanto, essa rede é fundamental para conseguirem gerir tudo e ainda terem algum tempo para vocês.

Entrevistada 7:

Sim.

Entrevistadora:

Na tua opinião, o que poderiam as empresas fazer melhor para apoiar as mães no regresso ao trabalho?

Entrevistada 7:

Acho que o regresso ao trabalho não devia ser tão cedo.

Isso devia ser uma medida do Estado, mas as empresas também poderiam facilitar mais, sobretudo nos horários.

As crianças passam muito tempo nas creches por causa das horas que nós trabalhamos, passam mais tempo lá do que conosco.

Os horários deviam ser pensados de forma mais reduzida e ajustada, para facilitar a conciliação entre a vida familiar e o trabalho. Também acho que devia haver mais facilidade para os pais saírem para eventos da escola, reuniões, consultas médicas. Essas coisas fazem diferença e não deviam ser vistas como favores, mas sim como direitos.

Entrevistadora:

Exatamente. No fundo, ajustar-se à realidade atual, em que ambos os pais trabalham 40 horas semanais, para permitir tempo para a família, que é o que realmente importa.

Entrevistada 7:

Sim.

Entrevistadora:

Tu referiste que já trabalhaste por turnos. Se tivesses de voltar a fazê-lo, como funcionaria agora?

Entrevistada 7:

Tenho direito a horário flexível e posso renová-lo até o meu filho fazer 12 anos. Ou seja, posso manter esse horário e evitar os turnos noturnos até lá.

2.8 ENTREVISTA 8

Entrevistadora:

Então, para começar, qual é a tua idade?

Entrevistada 8:

Deixa-me pensar... Tenho 37, faço 38 este mês, mas ainda não os tenho. Estou quase lá.

Entrevistadora:

Ok. E as tuas habilitações académicas?

Entrevistada 8:

Licenciatura.

Entrevistadora:

Licenciatura em quê?

Entrevistada 8:

Educação e Comunicação Multimédia.

Entrevistadora:

E qual é a tua profissão atualmente?

Entrevistada 8:

Sou diretora de Customer Success Management.

Entrevistadora:

Portanto, neste momento tens um trabalho que não é por turnos, é de segunda a sexta, certo?

Entrevistada 8:

Sim. Quer dizer, tenho isenção de horário. Raramente tenho de fazer alguma coisa ao fim de semana, a não ser pontualmente, quando há algum tema mais crítico. Mas habitualmente não.

Entrevistadora:

Ok. Qual é o teu estado civil?

Entrevistada 8:

Casada.

Entrevistadora:

E o agregado familiar? O teu marido e quantos filhos?

Entrevistada 8:

O meu filho e a minha enteada também fazem parte.

Entrevistadora:

Exatamente, tens duas crianças em casa. Qual é a idade dos filhos?

Entrevistada 8:

Ela tem 12 e ele tem 2.

Entrevistadora:

O teu atual emprego, já estás efetiva? E há quantos anos estás nessa empresa?

Entrevistada 8:

Comecei a trabalhar lá em setembro de 2018 e fiquei efetiva passado um ano.

Entrevistadora:

Portanto, desde que tiveste o teu filho, mantiveste-te na empresa. Em que ano regressaste ao trabalho depois da licença de maternidade?

Entrevistada 8:

Janeiro de 2024.

Entrevistadora:

Então já está a fazer um aninho e pouco mais.

Entrevistada 8:

Sim, foi no início do ano.

Entrevistadora:

Agora entrando um bocadinho na dinâmica pessoal e familiar, a menina de 12 anos é filha do teu marido, certo?

Entrevistada 8:

Sim. Está connosco semana sim, semana não. Temos guarda partilhada.

Entrevistadora:

Portanto, já estavam habituados a uma rotina com crianças, embora mais velha.

Entrevistada 8:

Sim, mas é diferente. Por um lado, já é autónoma, mas por outro não é a mesma coisa.

Entrevistadora:

Exato, percebo. Antes de terem o vosso filho, como faziam a divisão das tarefas domésticas?

Entrevistada 8:

O meu marido trata de tudo o que é da parte exterior da casa: jardim, piscina, essas coisas. Eu trato da maior parte do interior. Antes do meu filho nascer, não tínhamos ajuda para limpezas, era eu que tomava conta dessa parte. As refeições são divididas: quando calha a um, faz um, quando calha ao outro, faz o outro. Não temos uma rotina rígida, é mais pelo dia e pelo que apetece a cada um.

Entrevistadora:

E as outras tarefas?

Entrevistada 8:

Passar a ferro sou eu, estender a roupa somos os dois.

Entrevistadora:

E sentes que é bem dividido entre os dois?

Entrevistada 8:

Sim, corre bem.

Entrevistadora:

Perfeito. A gravidez foi planeada?

Entrevistada 8:

Mais ou menos. Foi assim: pensei “vou deixar de tomar a pílula, tenho 35 anos, vamos ver o que acontece” e engraidei no mês seguinte. Não tive tempo para planear, nem esperava que fosse tão rápido. O plano era só esse: deixar a pílula e ver o que acontecia. Sabes aquela conversa de “ah, estás há 20 anos na pílula, vai ser difícil engravidar”? Pois, afinal não.

Entrevistadora:

Exato, deixaste correr.

Entrevistada 8:

Sim. E sabes que há muita conversa social que não ajuda. Nunca tive aquele “relógio biológico” a dizer “quero muito ser mãe”, mas também não tive dificuldade. Se calhar, se tivesse tido, teria outra perspetiva. Mas como aconteceu logo, até fiquei chocada, passou um mês e eu já estava grávida! Ainda pensei “queria que isto demorasse mais uns meses, para não calhar a licença no verão”.

Entrevistadora:

Certo, e acabou por ser em dezembro, não foi?

Entrevistada 8:

Sim, acabou por coincidir com o Natal. Foi uma surpresa, no sentido de não esperar que fosse tão rápido.

Entrevistadora:

Quando regressaste ao trabalho, com quem deixaste o teu filho?

Entrevistada 8:

No colégio.

Entrevistadora:

Portanto, ele foi logo para o colégio com seis meses?

Entrevistada 8:

Sim. Tirei os cinco meses de licença, que é o total, e mais um mês de férias. Portanto, quando fez seis meses, começou em janeiro.

Entrevistadora:

Então começou na escola ao mesmo tempo que tu regressaste ao trabalho?

Entrevistada 8:

Exatamente, foi na mesma altura.

Entrevistadora:

E essa licença foi toda usufruída por ti ou partilhada com o teu marido?

Entrevistada 8:

Fui eu que a usufruí por completo. O meu marido ajudou a fazer a gestão, claro, mas ele trabalha por conta própria e não tinha direito à licença.

Entrevistadora:

Com quantos meses de gravidez deixaste de trabalhar?

Entrevistada 8:

Oito e meio, mais ou menos. Portanto, três semanas antes do parto.

Entrevistadora:

Conseguiste aguentar até quase ao final, então. Mantiveste-te sempre a trabalhar.

Entrevistada 8:

Sim.

Entrevistadora:

E quando ficaste grávida, que mudanças sentiste na tua vida pessoal e familiar? Por exemplo, nos hobbies e no tempo livre?

Entrevistada 8:

Olha, tive muitos enjoos, essa foi a parte má logo no início. Andava constantemente enjoada. De resto, correu bem até ao sétimo mês, quando a barriga começou a pesar e já me custava estar sentada a trabalhar. Continuei a fazer desporto até entrar de baixa. Portanto, não senti uma diferença muito significativa nem a nível pessoal nem profissional, tirando mesmo os enjoos.

Entrevistadora:

Certo, conseguiste manter o ritmo até quase ao fim.

Entrevistada 8:

Sim, depois vieram as dores e o desconforto do final, estar muitas horas sentada, a vontade constante de ir à casa de banho. Mas isso já foi mesmo no final.

Entrevistadora:

Claro.

Entrevistada 8:

As últimas três semanas aproveitei para descansar, fazer piscina e relaxar completamente. Foi tranquilo.

Entrevistadora:

E depois do teu filho nascer, deixou de ser tão tranquilo?

Entrevistada 8:

Ah, sim. A tranquilidade acabou ali. Tudo o que foi calmo na gravidez foi o oposto depois. O parto correu lindamente, estive no bloco de partos uns vinte minutos, foi super rápido. Não tive dores nenhuma até levar a epidural, correu tudo bem, sem stress. O complicado veio depois, na aprendizagem. Ele não pegou logo na mama, perdeu algum peso ao princípio... mais do que devia. Fiquei internada um dia a mais.

A parte da enfermagem correu muito mal, as opiniões eram completamente diferentes de pessoa para pessoa. Não havia um protocolo definido. Uma dizia para fazer de uma maneira, outra dizia o contrário. Diziam: “tira o leite com seringa”, depois outra vinha e dizia “não, dá pelo copo”, e outra ainda “não, assim vai engasgar-se”. Um mandavam pôr o bico de silicone, outras para tirar. Quando estás ali com as hormonas todas alteradas, nessa fase inicial, e ainda por cima com tanta divergência de opiniões, é muito difícil.

Entrevistadora:

Claro, isso deve causar ainda mais stress.

Entrevistada 8:

Sim, e não havia uma mensagem coesa por parte da equipa de saúde. A experiência não foi agradável.

Entrevistadora:

Estiveste num hospital público ou privado?

Entrevistada 8:

Privado.

Entrevistadora:

Mesmo assim, sentiste essa divergência de opiniões... realmente, se cada enfermeira faz à sua maneira, torna-se confuso para a mãe.

Entrevistada 8:

Sim, exatamente. Enquanto profissional de saúde, não se pode basear só na experiência pessoal, mas sim no que é correto fazer. E eu senti falta dessa bagagem na equipa de enfermagem.

Entrevistadora:

Aqui, mais no contexto profissional, quando ficaste grávida, como é que os teus colegas e chefias reagiram à notícia?

Entrevistada 8:

Tranquilamente, supertranquila. Sou um caso de êxito empresarial nesse aspeto, não tenho do que me queixar. Eu já estava grávida para aí de uns 4 ou 5 meses e fui convidada para abrir um projeto numa outra equipa num cargo acima, àquele que eu representava na altura e ao qual eu disse...isto é um grande desafio. (...) Eles disseram, não tem problema nenhum. Nós esperamos. Nós queremos que sejas tu a pessoa a ir para esta função e quando eu cheguei ela estava de volta à espera efetivamente e foi possível continuar o trabalho nesse sentido, sim.

Entrevistadora:

Claro.

Entrevistada 8:

Eu estava confortável com o trabalho que fazia e sabia fazê-lo de olhos fechados. E foi nesse momento que surgiu o desafio, já eu estava grávida de quatro meses. Disse-lhes que não sabia se conseguiria gerir uma equipa nova para depois estar seis meses fora. Eles responderam: “Não tem problema nenhum, nós esperamos. Queremos que sejas tu a pessoa para esta função.” E quando voltei, o lugar estava à minha espera.

Entrevistadora:

A sério? Que bom. Portanto, sentiste que, independentemente de estares grávida, confiaram no teu trabalho e quiseram seguir contigo.

Entrevistada 8:

Sim, o cargo era acima do que eu tinha na altura, passei a manager de uma equipa, quando antes só fazia gestão direta de projetos com clientes.

Entrevistadora:

E esperaram por ti para te dar essa oportunidade?

Entrevistada 8:

Sim, exatamente. A oportunidade surgiu enquanto ainda estava grávida, mas quando voltei, o cargo estava à minha espera. Foram gerindo as coisas, mas deixaram-me a função reservada.

Entrevistadora:

Portanto, sentes-te bem na empresa, segura e com estabilidade.

Entrevistada 8:

Completamente.

Entrevistadora:

E durante a tua ausência, foste substituída por alguém?

Entrevistada 8:

Não. Havia necessidade, mas não houve substituição. Não conseguiram encontrar alguém com o know-how necessário num curto espaço de tempo. Outras equipas ajudaram a segurar o barco, sob orientação da pessoa acima de mim. Foi gerido assim.

Entrevistadora:

Claro, então houve redistribuição interna.

Entrevistada 8:

Sim. E acredito que não tenha sido fácil.

Entrevistadora:

Tiveste receio pelo teu futuro na empresa quando partilhaste a gravidez?

Entrevistada 8:

Nada. Nem durante, nem depois, nem agora. Os primeiros anos do bebé são diferentes, claro, mas voltei em regime de seis horas diárias, por causa da licença de amamentação. Usei-a até o meu filho fazer um ano e meio e foi completamente tranquilo.

Entrevistadora:

Nunca houve pressão para fazeres mais horas ou ultrapassar o horário?

Entrevistada 8:

Nunca.

Entrevistadora:

Então, sentes que a liderança que tiveste fez diferença para o teu bom desempenho e continuidade?

Entrevistada 8:

Sem sombra de dúvida. E, aliás, há cerca de dois meses tive um upgrade para um cargo de direção. Isso mostra que as coisas continuam a evoluir, mesmo depois da gravidez. O projeto que abracei enquanto estava grávida foi o que me permitiu continuar a crescer. Eles nunca me excluíram, pelo contrário, quiseram que fosse eu a liderar.

Entrevistadora:

Exatamente, confiaram em ti e mantiveram essa oportunidade.

Entrevistada 8:

Sim, disseram: “Sabemos que vais estar seis meses fora, mas não faz mal. Tomamos conta e, quando voltares, o lugar é teu.” Essa foi a conversa.

Entrevistadora:

E antes de regressares, houve algum contacto ou protocolo da empresa para preparar o teu retorno?

Entrevistada 8:

Não propriamente. Cheguei, comecei a fazer reuniões, a perceber como estavam as coisas, e fui retomando o ritmo.

Entrevistadora:

Certo, não houve um processo formal de reintegração.

Entrevistada 8:

Exato. Mas sinceramente, também não senti necessidade. As conversas são muito abertas, e como o meu cargo é mais de gestão de equipas, não é o tipo de função em que perdes prática por estar fora seis meses. Fui-me atualizando e, em poucas semanas, já estava completamente integrada.

E a cabeça também demora um bocadinho a readaptar-se. Nos primeiros tempos sentia-me mais lenta, mas depois tudo voltou ao normal.

Entrevistadora:

E correu bem.

Entrevistada 8:

Sim, sem nada a apontar.

Entrevistadora:

Quando regressaste ao trabalho, tinhas alguma expectativa sobre como seria voltar depois de tanto tempo fora?

Entrevistada 8:

Estava com muita vontade de regressar. Sabia mais ou menos o que me esperava, não tinha nenhuma expectativa diferente. Para mim, foi ótimo. O dia em que eu o deixei no Colégio e comecei efetivamente a minha vida profissional outra vez foi como rejuvenescer.

Entrevistadora:

Era algo que já precisavas, então?

Entrevistada 8:

Completamente.

Entrevistadora:

E foste bem recebida por toda a gente? Sentiste algum tratamento diferente por seres mãe, algum tipo de discriminação?

Entrevistada 8:

Nada disso. Pelo contrário. senti mais sensibilidade e preocupação da parte das pessoas, perguntavam-me como estava, como me sentia, como estava a ser a gestão familiar e profissional.

Entrevistadora:

Então, uma maior preocupação e empatia.

Entrevistada 8:

Sim. Até porque eu regresssei em janeiro, mas fui ao evento de Natal da empresa em dezembro, e foi como um “regresso antecipado”. Toda a gente veio falar comigo, supercontentes, muito recetivos. Foi muito giro.

Entrevistadora:

Perfeito. No fundo, já tinhas uma boa relação com a equipa e isso também faz diferença. Essa sensibilidade veio mais da parte dos homens ou das mulheres?

Entrevistada 8:

Mais dos homens, porque trabalho maioritariamente com homens, as minhas chefias diretas também são todas masculinas. Mas não acho que tenha a ver com género, é mesmo a cultura da equipa.

Entrevistadora:

E, como disseste antes, tinhas um horário reduzido por causa da licença de amamentação. Como foi gerir esse período? Imagino que, no início, com o bebé pequeno, o cansaço fosse grande.

Entrevistada 8:

Não foi fácil. Houve dias muito maus, em que só me apetecia ficar a dormir. As noites eram complicadas, não dormia, depois acordava cedo para trabalhar, à tarde ia buscar o meu filho e começava o “segundo turno”, o de ser mãe.

Há dias psicologicamente muito cansativos. Olhando para trás, acho até que esta fase agora, com ele mais crescido, é mais exigente. Quando são bebés, precisam de atenção, mas não tanta interação. Agora, é preciso estar sempre presente, brincar, cuidar, organizar... E depois há o lado profissional, que também exige muito.

Entrevistadora:

Claro, acabas por ter dois trabalhos: o emprego e a maternidade.

Entrevistada 8:

Exatamente. Só descanso quando vou dormir e mesmo assim, depende se a noite corre bem. Se há interrupções, no dia seguinte é difícil ter produtividade.

Entrevistadora:

Imagino. E ainda por cima tens um cargo exigente, certo?

Entrevistada 8:

Sim. Uma vez por mês vou a Madrid e, de três em três meses, à Colômbia. Já estive uma semana fora, o meu filho ficou com o meu marido. Tudo isso exige uma grande gestão e equilíbrio para não deixar cair nenhuma das partes: nem a profissional, nem a pessoal.

Entrevistadora:

Claro, é uma exigência enorme. E sentes que a maternidade afetou de alguma forma a tua carreira ou progressão profissional?

Entrevistada 8:

Não, nada. Sei que há muitas histórias em que isso acontece, mas não foi o meu caso. A minha evolução continuou. Acredito que, mesmo sem ter tido um filho, teria progredido, mas o facto de ser mãe não travou nada.

Entrevistadora:

Foi quase uma prova de que é possível conciliar as duas coisas.

Entrevistada 8:

Exato. Mostrou que as mulheres conseguem continuar a crescer profissionalmente, mesmo com filhos. Claro que há ausências, mas com tempo e organização tudo se ajusta.

Entrevistadora:

E o teu regime de trabalho é presencial, remoto ou híbrido?

Entrevistada 8:

Maioritariamente remoto. Vou ao escritório de vez em quando ou quando tenho de visitar clientes, mas passo semanas seguidas sem ir.

Entrevistadora:

E sentes que o trabalho remoto te ajuda a conciliar melhor a vida familiar?

Entrevistada 8:

Eu tenho muito mais cansaço nos dias em que vou ao escritório, porque imagina, apanho trânsito, levas o dia todo: imagina acordo de manhã vou para Lisboa. Trânsito ou transportes, não interessa levas o dia todo. Tu estares em casa...é uma analogia, mas imagina na hora de almoço, se for preciso lavar roupa, tu lavas, se for preciso dar um jeito a arrumar os brinquedos tu arrumas. Além do dinheiro que tu não gastas em ir, porque é o pequeno-almoço e o almoço que depois também nunca levo e em casa acaba por comer em casa, não tem comparação, em vários níveis.

Entrevistadora:

Claro, consegues aproveitar melhor o tempo e manter o equilíbrio.

Entrevistada 8:

Sim, em vários níveis.

Entrevistadora:

E quanto ao horário, tens flexibilidade ou segues um horário fixo?

Entrevistada 8:

Tenho isenção de horário. Tento manter uma rotina para me organizar, mas não tenho um horário rígido.

Coordeno uma equipa internacional, com pessoas em Portugal, Espanha e Colômbia. A diferença horária com a Colômbia são cinco ou seis horas, portanto, às vezes tenho de estar disponível à noite: às oito, nove, dez da noite, se for preciso.

Não é frequente, mas acontece. Por outro lado, se durante o dia precisar de fazer uma pausa, também posso.

Entrevistadora:

Ou seja, há autonomia, desde que o trabalho esteja feito.

Entrevistada 8:

Exatamente. Ninguém controla os meus horários, o importante é que tudo funcione. Quem gere equipas em fusos horários diferentes tem de ser flexível.

Entrevistadora:

Claro, tens de te ajustar às necessidades.

Entrevistada 8:

Sim, e estar disponível quando é preciso.

Entrevistadora:

Apesar da tua empresa ser aberta e flexível, ela tem políticas formais que facilitem a conciliação entre o trabalho e a família?

Entrevistada 8:

Não, políticas definidas não. Além do horário laboral, raramente alguém precisa de trabalhar muito mais do que o normal, mas isso depende muito da equipa onde se está.

Por exemplo, quem trabalha em suporte pode ter imprevistos a qualquer hora da noite. Já uma equipa comercial tem pressão durante o dia, mas depois consegue desligar. Portanto, varia muito. Não existe uma política transversal que defina essa conciliação.

Entrevistadora:

Certo.

Entrevistada 8:

E, em termos de volume de trabalho, há fases em que as coisas ficam complicadas. Não acho que haja propriamente uma preocupação da empresa com o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Não há um controlo nesse sentido.

Entrevistadora:

Percebo.

Entrevistada 8:

Quando o trabalho aumenta, dizem que não há orçamento para contratar mais gente e o trabalho acumula. Mas, sinceramente, isso acontece em quase todas as empresas.

Entrevistadora:

Sim, sem dúvida.

Entrevistada 8:

O importante é saber gerir, perceber o que é urgente, o que é importante e o que pode esperar. Não se consegue chegar a todo o lado, é preciso priorizar.

Essa mensagem é passada por alguns líderes, mas não é uma preocupação global da empresa. É algo que depende muito de quem lidera cada equipa.

Entrevistadora:

Claro, varia de pessoa para pessoa e da mentalidade de cada líder. Voltando um pouco atrás, aquelas noites sem dormir, o cansaço, sentiste que isso afetou o teu desempenho profissional?

Entrevistada 8:

Em certos momentos, sim. Houve dias em que não tive praticamente desempenho nenhum, e outros em que rendi o dobro. Foi variável, não uma constante.

Entrevistadora:

Claro, depende do dia e da fase. E como é a vossa conciliação agora, com a vida familiar e profissional, tendo ambas as crianças?

Entrevistada 8:

Tem corrido bem. A minha enteada ajuda imenso com tudo. É uma ajuda de ouro, muda

fraldas, entretém o irmão, brinca com ele. Desde sempre. Eles têm uma ligação muito forte, adoram-se. Claro que, com o tempo, vão entrar naquela fase de amor e ódio, mas por agora é uma relação muito bonita.

Entrevistadora:

Que bom! E quando voltaste ao trabalho, sentiste dificuldade em deixá-lo na escola?

Entrevistada 8:

Nada. Foi supertranquilo. Fizemos adaptação por umas horas, conhecemos as educadoras e auxiliares. Correu tudo bem.

Entrevistadora:

Então conseguiste lidar bem com essa separação.

Entrevistada 8:

Sim, confiei a 100% nas pessoas que iam tomar conta dele. E até hoje tem corrido lindamente.

Entrevistadora:

Perfeito. E em relação à rede de apoio familiar, tens ajuda próxima?

Entrevistada 8:

A única ajuda que temos é a minha mãe, mas ela vive em Beja. Vem cá de quinze em quinze dias, e quando vem, ajuda imenso, fica com ele e dá-nos algum descanso. No dia a dia, somos só nós os dois.

Entrevistadora:

Portanto, é tudo gerido entre vocês.

Entrevistada 8:

Sim.

Entrevistadora:

E como é que fazem para terem tempo para vocês próprios, tanto em casal como individualmente?

Entrevistada 8:

Enquanto casal, sempre fizemos questão de ter o nosso tempo. O meu filho nasceu, e uma semana depois, com a minha mãe cá, fomos jantar fora. Já viajámos três ou quatro vezes sem ele, fins de semana prolongados.

Acho que, se há algo que negligencio, é mais o tempo para mim própria do que para o casal.

Entrevistadora:

Então, enquanto casal, conseguem manter esse equilíbrio.

Entrevistada 8:

Sim, exatamente.

Entrevistadora:

E nos primeiros meses, como geriste as tarefas domésticas?

Entrevistada 8:

Não geri. Deixei para trás. Não era prioridade. Claro que nada ficou num estado impossível, mas foi tudo desvalorizado ao máximo.

Entrevistadora:

Exato, não dá para fazer tudo.

Entrevistada 8:

Sim. Se não dava naquela semana, fazia-se na outra. Sem stress.

Entrevistadora:

E com a chegada do teu filho, sentiste que as tuas prioridades na vida mudaram?

Entrevistada 8:

Completamente. A prioridade passou a ser ele, especialmente nos primeiros meses. Continua a ser, claro, mas mantenho muito foco na parte profissional, sem descuidar o outro lado. Para mim é importante sentir realização nas duas áreas.

Entrevistadora:

Nesta nova realidade, quais foram os principais desafios que sentiste com a chegada do teu filho?

Entrevistada 8:

Primeiro, as rotinas mudaram completamente. Antes, acabava o dia de trabalho, estava cansada e pensava: “Vou jantar fora, vou beber um gin à praia.” Agora, tudo isso desapareceu.

Quando tens um bebé, passas a pensar: “Vale a pena sair? Como está o humor dele? Vou conseguir aproveitar?” É uma diferença enorme.

Os meses em que ele ainda não interagia foram os mais complicados. Era só dar de mamar, trocar fraldas, tê-lo ao colo... Houve dias em que eram quatro da tarde e eu ainda não tinha tomado banho, ou chegava ao fim do dia sem ter lavado os dentes.

É uma mudança total, sobretudo para quem estava habituada a ter independência.

Entrevistadora:

Claro, é uma adaptação grande.

Entrevistada 8:

Sim. Nós já tínhamos a minha enteada, mas ela era completamente autónoma e estava connosco semana sim, semana não, portanto dava para gerir. O meu filho está sempre, é outra realidade.

As prioridades viraram-se ao contrário. Agora, mesmo doente, tens de continuar. Ele depende de ti. Há dias em que só quero que chegue a noite para me deitar e descansar um bocadinho.

Entrevistadora:

Imagino.

Entrevistada 8:

Ele tem dois anos e só há cerca de um mês é que começou a dormir no quarto dele. Foram

dois anos sem vermos séries nem filmes, e só agora estamos a retomar essas pequenas rotinas de casal.

Entrevistadora:

À medida que ele cresce, já conseguem recuperar um pouco mais o vosso tempo.

Entrevistada 8:

Sim, embora esta fase dos dois anos também seja exigente. Mas, por outro lado, ele já dorme quase a noite toda, o que faz diferença. Acredito que agora as coisas vão melhorando cada vez mais.

Entrevistadora:

E como o teu marido já tinha uma filha, achas que essa experiência ajudou nesta fase?

Entrevistada 8:

Sem dúvida. Ter alguém com experiência ajudou imenso. Desmistifica o desconhecido. Mesmo trabalhando muito, o meu marido foi um apoio incondicional. Se tivesse levado o barco sozinha, não teria corrido bem.

Entrevistadora:

Claro, faz toda a diferença ter apoio.

Entrevistada 8:

Sim. E percebo perfeitamente as mulheres que entram em depressão pós-parto. Basta não teres o apoio certo, alguém atento que te alivie nos momentos certos. É muito fácil chegar a esse ponto.

Entrevistadora:

Sim, acredito. O apoio certo é essencial e alguém que perceba quando não estamos bem e que saiba dar espaço.

Entrevistada 8:

Exato. Às vezes basta dizer: “Fica, eu fico com o bebé, vai respirar cinco minutos.” Pequenas coisas fazem uma diferença enorme.

Entrevistadora:

É verdade. Na tua opinião, o que é que as empresas poderiam fazer melhor para apoiar as mães no regresso ao trabalho?

Entrevistada 8:

A minha experiência foi muito positiva, felizmente. Mas acho que devia haver mais sensibilidade para perceber que algo muda, que a pessoa regressa com outro ritmo, outra disponibilidade mental. O cérebro não volta logo ao mesmo estado de foco e concentração, demora algum tempo.

Se é uma boa profissional, deve sentir que tem apoio, que pode contar com a empresa. Que não precisa ter medo de usufruir dos seus direitos, como a licença de amamentação.

As empresas deviam transmitir tranquilidade e confiança. Não sobrecarregar a pessoa com trabalho extra, nem duvidar da sua capacidade só porque teve um filho. É importante que

saibam dizer: “Continuas a ser a mesma pessoa, o teu profissionalismo não mudou, estamos aqui para te apoiar.”

Entrevistadora:

Exatamente.

Entrevistada 8:

E evitar exigir horas a mais, respeitar o equilíbrio. Essa confiança e esse apoio fazem toda a diferença.

Entrevistadora:

Perfeito. Olha, já fiz todas as perguntas que precisava. Há alguma coisa que aches relevante acrescentar?

Entrevistada 8:

Acho que já disse tudo. Ter um filho é um processo complicado, mas ter uma boa base pessoal e profissional ajuda muito. Quando não tens isso, tudo se torna mais difícil, comesas a ter outras preocupações e é mais complicado reencontrar o foco.

Entrevistadora:

Sim, está tudo interligado.

Entrevistada 8:

Completamente. Se não tens apoio pessoal para cuidar da criança, a tua cabeça entra num caos. E, se, profissionalmente, não te sentes segura, também não consegues ser a mesma pessoa, nem para o teu bebé, nem para a tua família. A estabilidade pessoal e profissional é fundamental neste processo.