

MESTRADO
CIÊNCIAS EMPRESARIAIS

TRABALHO FINAL DE MESTRADO
DISSERTAÇÃO

A LICENÇA PARENTAL E A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

MARGARIDA MACEDO OLIVEIRA

NOVEMBRO - 2020

MESTRADO EM CIÊNCIAS EMPRESARIAIS

TRABALHO FINAL DE MESTRADO DISSERTAÇÃO

A LICENÇA PARENTAL E A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

MARGARIDA MACEDO OLIVEIRA

ORIENTAÇÃO:

PROFESSORA RITA MARTINS DE SOUSA
PROFESSOR RUI BRITES

NOVEMBRO - 2020

Agradecimentos

A realização de um Trabalho Final de Mestrado é uma longa viagem que nos permite crescer, e se esta mesma viagem for experienciada por inteiro, com toda a dedicação que possamos encontrar na nossa própria vontade, descobrimos nela a maravilhosa oportunidade de evoluir não só a nível profissional mas também pessoal. A pessoa que deu início a esta Tese já não é a mesma que a termina, sou hoje alguém com uma maior capacidade não só de luta, como de resiliência e devoção. Alguém capaz de compreender que se tivermos as ferramentas certas, serão infinitos os caminhos que poderemos construir.

Nesta experiência tão gratificante, gostaria de agradecer em primeiro lugar à minha orientadora, Professora Rita Martins de Sousa, pois sem a sua extrema capacidade de auto recriação e liderança, não teria sido possível concluir esta investigação, tendo sido sem dúvida alguém que me ensinou a ser melhor profissional, mas também melhor pessoa. Agradeço também ao professor Rui Brites por ter partilhado o seu conhecimento estatístico e ter coorientado esta tese.

Quero agradecer essencialmente aos meus pais e a todo o esforço que dedicaram à minha formação não só enquanto futura mestre, mas também enquanto mulher, sem eles não teria sido possível estar hoje a concluir este ciclo. Aos meus amigos Vera Pombo, Carolina Pimentel, Sara Fernandes, Rita Macedo e Sílvia Neves, entre outros que sabem quem são, que me ouviram, me apoiaram e me levaram a fazer pausas, para respirar e repensar, cruciais ao longo deste processo.

Ao Jorge Madeley, por colmatar todos os momentos de maior tensão e nunca me deixar desistir, fazendo com que tudo pareça sempre um bocadinho mais fácil.

Aos meus primos Carlota, João Maria e António Maria, por me lembrarem sempre da importância de nos rirmos mesmo nos momentos mais difíceis e de nunca deixarmos de desfrutar de qualquer experiência.

À minha avó Necas que me ajuda a ser uma pessoa um bocadinho mais positiva todos os dias e a ver o lado bom de todas as circunstâncias.

Obrigada a todos os que se cruzaram comigo ao longo deste processo e que, mesmo sem saberem, o tornaram possível.

*Para ser grande, sê inteiro: nada
Teu exagera ou exclui.
Sê todo em cada coisa. Põe quanto és
No mínimo que fazes.
Assim em cada lago a lua toda
Brilha, porque alta vive.*

Fernando Pessoa

Resumo

O ambiente que envolve uma situação de maternidade/paternidade comporta em si essencialmente três variáveis influentes na forma como este momento se processa, sendo elas o Governo/legislação, a Organização e o próprio Cônjuge. Importa determinar onde se encontra a principal fonte de influência, no âmbito destas três variáveis, para que em pleno século XXI esta dificuldade de conciliação entre a vida familiar e profissional ainda permaneça. O principal objetivo é estudar a relação entre a introdução da licença parental e a quebra de barreiras à progressão profissional das mulheres. Pretende compreender-se de que forma é que as Organizações influenciaram a gestão da licença parental por parte dos indivíduos, bem como o impacto que a própria legislação e o comportamento do cônjuge tiveram nesta mesma gestão.

Em termos metodológicos foram analisados dados com base em ferramentas qualitativa, assente numa entrevista dirigida a 9 mulheres, e quantitativa, através de um questionário que obteve 152 respostas. Ambas as ferramentas de investigação se dirigiram a homens e mulheres com uma vida profissional iniciada, sendo que a particularidade que as distingue se concentra no facto de através da entrevista ter sido possível direccionar as questões unicamente a mulheres de cargos intermédios.

Concluiu-se que a variável ‘Organização’ tem um grande poder explicativo na decisão de tirar a licença, bem como influencia a ponderação de gerar um novo dependente. No entanto, realça-se a evolução positiva ao longo das gerações, na medida em que esta influência tem diminuído e as empresas têm vindo a adotar soluções mais flexíveis.

Palavras chave: Licença Parental; Estrutura Familiar; Mercado de Trabalho; Flexibilidade Organizacional.

Abstract

The environment that involves a situation of maternity/paternity has in itself essentially three influential variables in the way this moment takes place, being the Government/legislation, the Organization, and the Spouse himself. The aim of this research is to determinate the main source of influence within the scope of the three mentioned variables, so that in the 21st century this difficulty of reconciling family and professional life still remains. The main goal is to study the relation between the institution of parental leave and the break of barriers to women's professional progression. It is intended to understand how the Organizations influenced the management of parental leave by individuals, as well as the impact that the legislation itself and the spouse's behavior had on this same matter.

In methodological terms, the data was analyzed with qualitative tools, based on interviews of 9 women, and quantitative, through a questionnaire that obtained 152 responses. Both research tools were aimed at men and women with an initiated professional life, however the interviews were conducted in a way to only address the women in intermediate positions.

It was concluded that the variable 'Organization' represents the greatest power of influence when deciding to take the parental leave, as well as having an impact on the decision of generating a new dependent. However, the positive evolution over the generations is highlighted, as this impact has been declining and companies have been adopting more flexible solutions.

Key Words: Parental Leave; Familiar Structure; Job Market; Organizational Flexibility.

Índice

Agradecimentos	I
Resumo	III
Abstract	IV
Índice de Figuras	VI
Índice de Tabelas	VII
1. Introdução	1
2. Revisão de Literatura	3
2.1 Contexto Histórico e Social	3
2.1.1 Impacto da tradição no papel familiar da mulher	3
2.1.2 Evolução da liberdade laboral da mulher	5
2.2 Barreiras à ascensão laboral da mulher impostas pela maternidade	6
2.2.1 Perspetiva organizacional	6
2.2.2 As organizações e a adaptação à licença de maternidade	9
2.2.3 A maternidade e o percurso profissional das mulheres	11
2.3 Licença Parental	12
2.3.1 Práticas comportamentais	12
2.3.2 Evolução legislativa	13
2.3.3 Estratégias governamentais de introdução da licença parental em Portugal	15
2.3.4 Comportamento das organizações face à possibilidade de utilização da licença parental	16
2.4 Modelo e Hipóteses	18
3. Metodologia	19
3.1 Método qualitativo	20
3.2 Método quantitativo	21
4. Análise e discussão de Resultados	22
4.1 Método qualitativo	22
4.1.1 Caracterização dos Participantes	22
4.1.2 Apresentação de Resultados	22
4.2 Método quantitativo	25
4.2.1 Caracterização da Amostra	25
4.2.2 Satisfação relativamente ao equilíbrio carreira-família	26
4.2.3 Impacto Organizacional	27
4.2.4 Gestão Pessoal da Licença	29
4.2.5 Teste de hipóteses	32
5. Conclusões, Limitações e Sugestões de Investigações Futuras	34
6. Referências Bibliográficas	36
7. Anexos	39
Anexo A –Entrevista	39
Anexo B - Guião Questionário	41
Anexo C – Testes Estatísticos	44
Anexo D – Tabelas Estatísticas	47
Anexo E – Correlações	50

Índice de Figuras

Figura 1.....18

Figura 2.....23

Índice de Tabelas

Tabela I.....	25
Tabela II.....	26
Tabela III.....	27

1. Introdução

Esta investigação insere-se no tema das políticas de apoio à conciliação entre o papel parental e a vida profissional das famílias na União Europeia. Tal justifica-se pelos desequilíbrios sociais verificados pela Comissão Europeia, essencialmente nos casos de mulheres e de crianças, resultantes da falta de cooperação e de apoios por parte das entidades governamentais (Daly & Rake, 2003; Sümer et al., 2008). O principal objetivo é estudar a relação entre a introdução da licença parental e a quebra de barreiras à progressão profissional das mulheres.

O foco essencial parte da compreensão de que ambos os géneros são cruciais para um equilíbrio entre o bem-estar social, familiar e profissional, bem como para a perfeita interseção entre estas três esferas (Sümer et al., 2008). Portugal tem vindo a verificar mudanças acentuadas, mas não tão progressivas no que toca à vida familiar e às condições da vida laboral (Sümer et al., 2008). Nos últimos anos este tópico tem emergido notoriamente, sendo que atualmente a lei compreende que a licença de maternidade deverá cumprir um prazo estipulado de dias pagos, que poderão ser divididos entre ambos os pais ou alocados unicamente a um progenitor, excluindo nesta última condição, as seis primeiras semanas de vida do recém-nascido, correspondentes a 42 dias definidos, obrigatórios exclusivamente para a mãe. Também o pai terá um período obrigatório de licença inicial correspondente a 15 dias, que poderá ser estendido conforme o requerido pelo próprio, como se irá detalhar posteriormente (Cunha, Atalaia & Wall, 2016).

Na Europa, já existem países com uma nítida evolução no que se refere a este tão procurado equilíbrio que propõe oferecer à mulher, a oportunidade de se dedicar de igual modo a diversas tarefas. No caso da Suécia, um país que tem tido especial destaque na luta pela divisão igualitária de responsabilidades entre homens e mulheres, nomeadamente dentro da

esfera familiar, a licença de maternidade anteriormente existente, registou uma evolução passando agora a ser um sistema de licença remunerada para ambos os pais (Faria, 2002). Deste modo, sendo um sistema que visa, no essencial um papel igualmente ativo de ambos os tutores, não só cada membro do casal tem direito a metade da licença, como além dos pais biológicos, também os pais adotivos passam a ter uma licença remunerada de acordo com o prazo requerido, após o nascimento ou adoção do novo dependente, sendo que no caso da adoção, o menor deverá ter até dez anos (Faria, 2002). No entanto, pode verificar-se que os resultados desta ação governamental não tiveram o sucesso esperado, uma vez que os dados revelados da primeira experiência social com base nesta alteração, demonstram que estes benefícios não fizeram com que os homens se tornassem significativamente mais ativos no meio doméstico ou na educação dos filhos (Faria, 2002).

Este estudo pretende identificar e avaliar a relação entre a introdução da licença parental e a quebra de barreiras à progressão profissional das mulheres. Assim, as perguntas de investigação são as seguintes:

1. De que modo a licença de maternidade impacta a oportunidade de progresso na carreira das mulheres? E de que forma este progresso seria alterado com uma utilização mais parcial da licença, em vez de total ou maioritária?
2. Quais os fatores que influenciam a frequência de utilização da licença parental por parte dos pais?
3. De que forma se poderá motivar ou proceder a alterações que incentivem uma divisão mais igualitária da licença?

Esta investigação será realizada através de uma metodologia qualitativa e quantitativa, incluindo entrevistas e questionários. A primeira ferramenta de investigação tem como amostra essencialmente mulheres que ocupam cargos intermédios e que já terão tido experiência de maternidade ao longo da sua carreira ou perspetivam vir a ter. Os questionários destinam-se a

uma amostra necessariamente mais ampla e têm por objetivo testar as hipóteses colocadas de acordo com a revisão de literatura.

A presente dissertação está estruturada em sete capítulos. Depois da Introdução, o segundo capítulo dedica-se à Revisão de Literatura e está segmentado por 4 subtítulos, (1) Contexto Histórico e Social, (2) Barreiras à ascensão laboral da mulher impostas pela maternidade, (3) Licença Parental e (4) Comportamento das organizações face à utilização da licença. O terceiro capítulo trata das Hipóteses de investigação seguindo-se o quarto capítulo destinado à Metodologia. O quinto capítulo destina-se à Análise de Resultados, o sexto é composto pela Discussão de Resultados e por último, um sétimo capítulo dedicado a Conclusões, Limitações e Sugestões de Investigações Futuras.

2. Revisão de Literatura

Os indivíduos tendem a interiorizar as ideologias de géneros intrínsecas à sociedade em que vivem, bem como a atribuição de papéis, admitindo que existem tarefas específicas para cada um dos géneros que deverão ser, nesta base, devidamente distribuídas (Poortman & Lippe, 2009). Embora as perspetivas igualitárias tenham vindo a contribuir para uma visão social mais orientada para a equidade, a maioria dos resultados provenientes de estudos empíricos não revela consistência de acordo com esta evolução, evidenciando que a mulher continua encarregue da grande maioria das tarefas domésticas (Poortman & Lippe, 2009).

2.1 Contexto Histórico e Social

2.1.1 Impacto da tradição no papel familiar da mulher

O aumento da presença feminina no mercado de trabalho desde a década de 1960, resultante essencialmente do progressivo aumento dos níveis de formação das mulheres, vem trazer a necessidade de uma adaptação a novos modelos familiares (Perista, 1999). Esta adaptação espelha-se em indicadores demográficos que revelam não só um aumento da média

de idades em que se concretiza o matrimónio ou do momento do nascimento do primeiro descendente, mas também na progressiva diminuição da dimensão do agregado familiar (Perista, 1999). Apesar da evolução ocorrida na legislação, continuam a existir fortes assimetrias no papel do homem e da mulher na vida familiar, essencialmente no que toca à situação da maternidade, paternidade ou necessidade de prestar cuidados a familiares com necessidades especiais (Perista et al., 2008). Deste modo, o papel desempenhado pela mulher numa determinada sociedade, dependerá não só de fatores legais, mas também de fatores económicos, sociais, culturais e políticos (Duarte, 2000).

Ao longo do século XX o principal foco das mulheres encontrava-se na perceção do seu posicionamento e valor a nível social. É nomeadamente no Estado Novo que encontramos destaque na diferenciação de género feita no papel familiar da mulher, que de acordo com as normas sociais, deveria estar em casa a tomar conta dos filhos, ser eficiente nas tarefas domésticas e não descuidar dos deveres enquanto esposa (Duarte, 2000). Esta ótica sob a qual se retrava a mulher, tem por base um modelo inspirado no nazismo e no fascismo, o *Modelo dos três K's: Kinder, Kuche e Kirche*, que se traduzem em filhos, cozinha e igreja. É finalmente após o 25 de abril de 1974 que se dá a introdução da mulher na esfera pública bem como no mundo laboral (Rodrigues, 1983). No entanto, a luta pela formação da mulher e por um novo estatuto expresso através de um papel ativo legal e socialmente, teria começado muito antes desta pequena vitória na década de 1970.

A procura ativa por novos direitos cívicos, políticos, económicos quer na sociedade, quer na própria relação individual da mulher, destacava-se já em 1924, no Congresso Feminista e de Educação, primeiro congresso realizado pelo Conselho Nacional das Mulheres Portuguesas (Silva, 1983). Em 1974 estipula-se então, o acesso da mulher a todos os cargos administrativos, carreiras diplomáticas e magistratura, e em 1975 consagra-se o direito ao voto. Deste modo, o foco do século XXI deverá ser a implementação de mais políticas integradas na igualdade de

género, ainda que isto implique uma reestruturação da própria sociedade. Apenas desta forma será possível evoluir em sociedade e garantir que a democracia é aplicada de forma justa (Rebelo, 2005).

2.1.2 Evolução da liberdade laboral da mulher

Pode verificar-se uma distinção no papel que a sociedade atribuiu de forma tão intrínseca a cada género, não só quanto às tarefas domésticas, mas também na compreensão que as empresas têm do que deverão perspetivar para um cargo ocupado por uma mulher que pretende ser mãe (Arun, Arun & Borooah, 2004). Independentemente da formação e experiência profissional, constata-se que existe uma penalização de cerca de 10% a 15% sobre o ordenado de uma mulher com filhos, quando comparado ao de uma mulher que nunca foi mãe (Arun, Arun & Borooah, 2004). Além desta penalização salarial, existe também uma penalização social na medida em que a própria mulher passa a encarar o casamento e a procriação como uma interrupção da sua jornada profissional que potencialmente poderá levar à estagnação da própria carreira (Arun, Arun & Borooah, 2004).

Uma vez que se evidenciou, através de resultados obtidos em estudos realizados no âmbito destas disparidades salariais, que educação e experiência estão fortemente vinculadas ao salário das mulheres (Arun et al, 2004) é pertinente supor que uma assimetria salarial entre duas mulheres com percursos semelhantes, mas situações familiares diferentes, se poderá justificar através das interrupções profissionais necessárias à gestação ou outras questões familiares que exigem um papel mais ativo das mulheres na vida familiar e doméstica. Esta explicação referente ao capital humano nas empresas poderá justificar-se pela possibilidade de discriminação das mulheres que optam por gerar filhos mesmo perante uma carreira.

É previsível que as organizações considerem que após uma primeira interrupção, se abra a possibilidade para interrupções futuras, uma vez que o nascimento de um recém-nascido

implica uma pausa no período de gestação e amamentação, assim como de dedicação a novas situações de emergência, tais como doença ou outras urgências relacionadas com a criança (Arun, Arun & Borooah, 2004). Grande parte deste tipo de discriminações provêm da controvérsia colocada pelo modelo dominante da progressão de carreira, que reforça dever existir essencialmente linearidade e continuidade no percurso profissional (Arun, Arun & Borooah, 2004).

2.2 Barreiras à ascensão laboral da mulher impostas pela maternidade

2.2.1 Perspetiva organizacional

Apesar de a evolução registada numa perspetiva social no que toca ao equilíbrio da vida profissional e pessoal das mulheres, existem ainda muitas falhas na forma como as empresas avaliam o verdadeiro desempenho das colaboradoras neste aspeto (Brown, 2010). Muitas organizações atuam de forma fortemente discriminatória, com base em estereótipos atribuídos ao género, regendo-se pelo paradigma de que uma mulher, muitas vezes ainda antes de ser mãe, virá a revelar uma prestação inferior devido ao foco que terá de ter nas responsabilidades familiares. Por norma esta ideologia utiliza o horário de funcionamento, número de horas extra prestadas, e disponibilidade para reuniões como métrica de desempenho, em vez dos resultados reais verificados (Suk, 2010, Hewlett & Luce, 2006). De acordo com Williams (2003), o aumento da frustração das mulheres tem vindo a aumentar exponencialmente, uma vez que se torna cada vez mais notória a exigência não assumida pelas empresas, de tomar uma decisão entre priorizar a vida familiar ou a carreira profissional. Deste modo “ou optam por manter um bom cargo, mas que as mantém afastadas de casa durante 10 a 12 hora do seu dia, ou decidem trabalhar em regime *part-time* com salários deprimentes, poucos benefícios e progressão nula. Ou optam simplesmente por desistir” (Williams, 2003, p.22).

Um dos fatores mais influentes que levam à falta de compreensão da necessidade de implementação de melhores políticas de trabalho neste contexto, é a escassa representação das mulheres em cargos de liderança. Em 2009 as mulheres representavam cerca de 3% apenas dos *CEO*'s da *Fortune* 500² e menos de 15% das posições executivas nas principais organizações a nível mundial (Brown, 2010). De acordo com o *Catalyst Census*³, menos de um quinto das empresas apresenta três mulheres em posições executivas e cerca de um terço não tem nenhuma mulher neste patamar. Deste modo, com a escassa existência de representação feminina em reuniões de quadros corporativos, existem dificuldades acrescidas à criação de políticas que salvaguardem questões familiares ou associadas à maternidade de forma específica (Brown, 2010, Mainiero e Sullivan, 2006).

Como resultado, as organizações têm vindo a perder excelentes talentos, formados pelas próprias pessoas em quem foi feito um investimento em formação, numa altura em que a retenção de talentos é imprescindível num ambiente tão competitivo como aquele em que vivemos. Não será de todo sustentável continuar a perder pessoas desta forma (Cabrera 2009). Neste sentido, deverá partir-se para um aprofundamento das competências pessoais nas empresas e potencial formação direcionada a gestores, de modo a que os mesmos estejam preparados para apoiar as suas colaboradoras em casos de maternidade e necessidade de interrupção temporária da carreira. É fulcral a implementação de uma maior flexibilidade que permita novas formas de realizar as funções profissionais, inclusivamente a partir de casa, de modo a que exista por parte das empresas alguma facilidade em equilibrar as responsabilidades de diversos campos da vida (Brown, 2010, Cabrera 2009).

¹ Sigla correspondente às palavras *Chief Executive Officer* que se traduz no cargo de Diretor Executivo.

² Lista anual composta pela compilação de resultados das 500 maiores empresas mundiais, publicada pela revista *Fortune*.

³ Operação estatística emitida pela revista *Fortune* com base na análise de grandes amostras que permitem perspectivar percentagens representativas a nível mundial ou nacional.

No entanto, mesmo após diversos apelos a uma reformulação de práticas nas empresas, o *Corporate Gender Gap Report 2010*⁴, afirma que ao realizar um estudo entre executivos de recursos humanos pertencentes a 600 empresas localizadas em 20 países, que permitiu proceder à respetiva comparação a nível da implementação de políticas de igualdade de género, constatou-se que as grandes empresas líderes mundiais, têm vindo progressivamente a deixar de investir no talento feminino (Brown, 2010).

Em Portugal, nomeadamente, podemos verificar casos em que, em situação de trabalhos a contrato, a gravidez implica quase de forma direta a não renovação do mesmo (Casaca, 2013). É pertinente afirmar que se chegou a um ponto em que as organizações exigem das mulheres uma disponibilidade praticamente total que se traduz essencialmente na carga horária, secundarizando as responsabilidades sociais que a própria sociedade incutiu e levou a mulher a acreditar serem inerentes ao seu género (Casaca, 2013). É evidente que as mulheres que tiram licenças por razões familiares sofrem por norma impactos negativos na sua relação com a empresa, traduzidos nas fracas classificações de desempenho e adiamento no aumento salarial (Brown, 2010). “O preconceito negativo contra as mulheres que são consideradas menos hábeis para dedicar longas horas ao trabalho (como evidenciado ao tirar uma licença) é mais provável em cargos de gestão, onde é muito valorizada a disposição para trabalhar durante mais horas. As mulheres acabam por ser avaliadas sob critérios mais exigentes do que os homens no que diz respeito a provar competências. Portanto, é possível que a licença de um gestor do sexo masculino possa levar a um desconto, enquanto que no caso da licença por parte de uma gestora, poderá trazer a perceção de que ela não é simplesmente adequada para um cargo de gestão” (Judiesche & Lyness, 1999, p. 644).

É unânime a ideia transmitida pelos gestores, de que não existe qualquer discriminação ou formalidade diferenciadora para com as mulheres nas práticas organizacionais internas,

⁴ Relatório à escala mundial que analisa a nível corporativo as discrepâncias existentes associadas às diferenças de abordagem dependentes do género.

sendo que se existe algum tipo de afastamento profissional por parte das mesmas, o mesmo se deverá a uma desorganização da sociedade portuguesa, que não promove a criação de apoios e benefícios para o aumento do núcleo familiar (Casaca, 2013).

2.2.2 As organizações e a adaptação à licença de maternidade

É notória a evolução de um contexto familiar em que o elemento fulcral de sustento económico é o homem, para a reestruturação do núcleo familiar em que já a mãe passa também a concentrar em si esta função, dando-se o aparecimento do novo modelo familiar ao qual damos o nome de “Família de duplo-emprego”. Neste modelo os rendimentos de uma casa provêm do exercício profissional de ambos os elementos do casal (Andrade, 2015). Contudo, continuam a verificar-se bastantes assimetrias no tempo dedicado à família entre os dois elementos do casal, levando assim a uma sobrecarga da mulher que, tentando maximizar a sua eficiência nas tarefas domésticas e familiares, vê o seu potencial ameaçado no que toca à vida profissional (Matias, Andrade e Fontaine, 2011). Esta ameaça é reforçada pelo facto de ainda hoje se estabelecer um teto profissional semelhante para ambos os géneros, mas uma alocação totalmente díspar no que toca às responsabilidades domésticas e familiares (Andrade, 2015). Estamos perante uma autolimitação imposta pelas próprias empresas que não permitem que este equilíbrio seja orgânico e justamente dividido.

Muitas mulheres empregadas nesta situação, veem-se forçadas a abandonar a luta pela subsistência das condições de trabalho e perspectivas de carreira que conheciam antes de priorizar a vida doméstica. São obrigadas a pensar na unicidade do seu papel na vida familiar como tutor principal dos seus dependentes, e procurar condições de trabalho mais precárias, mas que permitam um horário reduzido e tarefas menos exigentes, ainda que abaixo muitas vezes das suas capacidades, de modo a conseguir garantir o bem-estar familiar (Ginn & Sandell, 1997).

A maternidade traz inúmeros custos que se traduzem na necessidade de reestruturação que a mulher é obrigada muitas vezes a fazer na sua vida profissional. Este custo, assenta mais na perspetiva organizacional de disponibilidade e flexibilidade que as mães passam a ter, do que na perceção dos mesmos parâmetros por parte das próprias mães (Crowley e Kolenikov, 2014).

Embora o direito parental seja legalmente reconhecido com condições devidamente previstas e estipuladas, a própria iliteracia legal representa muitas vezes um fator que leva os próprios trabalhadores a ter dificuldade em reivindicar os seus próprios direitos no momento de requerer a licença à sua organização (Ferreira e Lopes, 2004).

Existe uma notória lacuna entre os direitos legislados inerentes ao gozo da licença de maternidade e os verdadeiros direitos que as organizações disponibilizam, sendo que no caso das práticas organizacionais, as negociações da licença têm muitas vezes por base fatores como a função desempenhada, o estatuto profissional e o vínculo laboral. Neste sentido, o próprio usufruto da licença implica frequentemente que as colaboradoras abdicuem de alguns benefícios inerentes aos seus direitos (tal como o horário reduzido para amamentação) e partam para negociações limitadas com a sua organização (Lopes, 2012). Inclusivamente em cargos diretivos, as colaboradoras sofrem uma forte pressão por parte das próprias organizações para que o trabalho seja priorizado mesmo após uma fase de gestação, sofrendo o constrangimento da acumulação de tarefas na sua ausência ou sobrecargas dos colegas, obrigando as mães a repensar o seu período de afastamento (Lopes, 2012).

Ao investigar o impacto sentido por mulheres em situação laboral com experiência de maternidade foi possível compreender a pressão sofrida pelas mesmas em consequência do comportamento adotado pela organização:

Eu senti-me muito forçada a voltar ao trabalho; senti-me muito forçada no sentido da exigência do meu trabalho. Ninguém me bateu à porta a dizer assim “tens que ir trabalhar porque senão vou-te pôr no olho da rua”, ninguém me disse isso, mas quando se vê que o

trabalho aumenta e que os colegas estão sobrecarregados e que se gera ali um ambiente de “estamos a trabalhar a dobrar por tua causa” e, ok, por parte da entidade patronal se gera ali um ambiente de “estás a fazer falta”, não é... é assim, não é directo mas uma pessoa sente-se...sente-se indirectamente levada a... é tipo o efeito psicológico ali a trabalhar! E eu acho que comigo funcionou lindamente! Porque fui trabalhar antes da licença terminar! Agora não tenho conhecimentos assim, de alguém que tenha sofrido “descaradamente” de retaliação por ter ficado grávida ou ter gozado os 4 meses ou os 5... ou o que for... não tenho conhecimento, “descaradamente”.... agora, há uma pressão psicológica que continuam a fazer! Há! (Mãe que gozou menos de 120 dias de licença por maternidade, 32 anos, Economista – Chefe de Departamento) (Lopes, 2012).

2.2.3 A maternidade e o percurso profissional das mulheres

É elevado o número de mulheres que mesmo com uma excelente formação académica e um vasto leque de competências adquiridas, são obrigadas a adiar a fase de maternidade, e a procurar atingir um nível de segurança financeira que permita suportar as exigências a que se irão sujeitar quando optarem por se dedicar a uma gravidez (Brown, 2010). Nem mesmo o facto de apresentarem competências notórias para o cargo se sobrepõe à interrupção que serão obrigadas a fazer, graças às perspectivas de desempenho das organizações que parecem aplicar-se unicamente aos colaboradores masculinos ou sem perspectivas familiares. Mesmo quando uma mulher ocupante de um cargo intermédio, procura minimizar o período de licença, a principal tendência encontra-se na procura de *babysitters* ou amas e não na divisão parental desta licença com o pai, o que acaba por implicar mais custos que frequentemente não compensarão o fim prévio desta licença (Brown, 2010).

Embora se verifique evolução da compreensão por parte das organizações face à licença de maternidade, permanece notória a existência de casos de mulheres confrontadas com oposição por parte da sua chefia em Portugal, numa situação de gestação, e veem um termo sem renovação ao seu contrato ou são inclusivamente despedidas (Ferreira e Lopes, 2004).

Esta inflexibilidade que vem inibir um balanço equilibrado entre as prioridades familiares e profissionais levaram já a que figuras femininas do mundo corporativo fossem obrigadas a rever a sua posição profissional e a arriscar o sucesso, pondo em causa o percurso decorrido até ao período da maternidade. É o caso da *CEO* da empresa *Pepsi-Cola*, Brenda Barnes, que em 2003 se viu obrigada a renunciar ao seu cargo, por compreender que as tarefas exigidas pela empresa não permitiam que se conseguisse dedicar de forma igual ao cargo profissional e à vida familiar (Brown, 2010).

2.3 Licença Parental

2.3.1 Práticas comportamentais

Quando existem fortes expectativas por parte das empresas, relativamente ao período de horas-extra a ser praticado pelos pais, os próprios recusam-se a ficar em casa e geralmente não partilham a licença de maternidade. Existem, no entanto, quatro tipos de situações no que toca ao comportamento dos homens face à utilização da licença de maternidade. Abordando então o primeiro tipo de comportamento, o chamado *Limit-Setting Practice*, tal refere-se aos pais que tentam maximizar o usufruto da licença em conjunto com a mãe, das condições de trabalho e dos chamados *Daddy Days*, que representam os dias isolados passados entre a criança e o pai. Este comportamento tem por base a perceção que o pai tem da importância de dedicar tempo ao seu filho e ao desenvolvimento da criança, não se importando de lutar contra a própria empresa para usufruir deste direito. Neste caso, o pai não substitui a presença da mãe, pretendendo antes estar presente em simultâneo (Brandth & Kvande, 2002).

O segundo tipo de comportamento tem o nome *Unretrained Practice* que se aplica a pais que utilizam algum tempo que a organização lhes proporciona para poderem passar mais tempo com o recém-nascido, mas não se comprometem com a utilização de uma licença ou de um período de médio prazo afastados das empresas. Neste sentido, conseguem auxiliar por

vezes o papel da mãe, mas nunca participam ativamente de forma igual nos primeiros meses de vida do recém-nascido (Brandth & Kvande, 2002).

Outro tipo de comportamento denomina-se *Right-using practice* que passa pela presença do pai apenas no momento em que a mãe decide regressar ao trabalho, de modo a substituir a presença da mesma, permitindo-lhe equilibrar a sua licença com o retorno ao trabalho, diminuindo o tempo de afastamento das tarefas profissionais neste caso. Usufrui da licença de forma repartida (Brandth & Kvande, 2002).

Por último, temos o comportamento *Tradition-bound practice* que é adotado pelos homens que escolhem não priorizar a relação que poderão estabelecer com o filho, não usufruindo de qualquer benefício que implique uma interrupção das tarefas inerentes ao cargo que ocupa. Este grupo comportamental move-se por norma, com base nas entradas de rendimento que poderão perder, consequência deste desfoque na vida profissional. Muitos dos casos que adotam este tipo comportamental são pais que têm inclusivamente a possibilidade de trabalhar a partir de casa e consideram que, por realizar as tarefas junto à família, estão suficientemente presentes (Brandth & Kvande, 2002).

2.3.2 Evolução legislativa

A licença parental é uma implementação legislativa que visa essencialmente a proteção dos progenitores no mercado de trabalho em situações de gestação humana. Neste sentido, com base nos direitos de maternidade e paternidade, prevê-se que ambos os pais possam usufruir das condições laborais necessárias à presença física junto dos filhos, nos primeiros meses de gestação (Cunha, Atalaia & Wall, 2016).

Em 1999 foi introduzida a primeira medida legal que visava a aproximação do pai nos primeiros dias de nascimento da criança. Nesse momento foi estabelecido que o pai teria direito a 5 dias úteis de licença legal mais 15 dias facultativos que poderia requerer, ainda que seja

permitido abdicar de ambas as licenças. Após a aplicabilidade desta lei na sociedade portuguesa, os números revelaram-se bastante positivos e apresentaram um aumento exponencial ao longo dos anos. Foi em 2009 que se criou então um novo regime de *Proteção na Parentalidade*, com o objetivo de instituir a divisão da licença parental de 150 a 180 dias em Portugal pelos dois pais. (Cunha, Atalaia & Wall, 2016). Atualmente, a licença inicial parental poderá durar 120 dias pagos na totalidade, 150 dias pagos a 80% do salário, a não ser que cada um dos pais tire proveito repartido desta licença de forma exclusiva durante um período de 30 dias ou de dois períodos de 15 dias, resultando num benefício de 100% do salário, ou por último, 180 dias pagos a 83%. Esta evolução legal foi implementada não só numa ótica da compreensão da necessidade de um reforço da paternidade nos primeiros meses de vida da criança, como também num maior equilíbrio da vida profissional e pessoal de ambos os pais, uma vez que esta licença unicamente alocada à mãe resultava muitas vezes num afastamento excessivo das tarefas profissionais da mesma. No entanto, por comparação à utilização das licenças inicialmente implementadas em Portugal, a utilização deste novo direito ficou bastante aquém do esperado. (Cunha, Atalaia & Wall, 2016).

Em 2000, 11% dos pais a utilizaram a licença legal, em 2005 já 39% usufruíam, em 2010, quando a licença legal passou a 10 dias úteis, verificou-se que 62% dos pais passaram a tirar proveito da mesma, e em 2015 essa percentagem passou para 71% (Cunha, Atalaia & Wall, 2016). Contrariamente às percentagens de utilização previamente verificadas na licença legal inicial, em 2010, um ano após a licença dividida ter sido aplicada em Portugal, 21% dos homens recorreu ao seu usufruto, tendo-se verificado apenas um aumento de 9% em 5 anos, representando uma utilização por apenas 29% dos casais em 2015 (Cunha, Atalaia & Wall, 2016).

A constatação destes números conduziu a estudos para compreender a possível existência de barreiras colocadas à utilização por parte dos pais deste mesmo direito.

A paternidade é algo que, por muito que se possa tentar legislar, tem por base essencial a própria reflexão dos pais sobre a multiplicidade de escolhas que adotam face a esta sociedade moderna (Brandth & Kvande, 2002). Assim, existe um grande número de escolhas que os pais deverão fazer no momento da decisão e negociação da sua licença, com foco no equilíbrio da sua vida profissional e pessoal, assim como na estabilidade da mãe e do recém-nascido. Aos resultados dos processos de negociação dos pais com as organizações, nós chamamos *Father Practices* (Brandth & Kvande, 2002).

Ao investigar fatores que levem os pais a utilizar esta licença em países que a legislaram de forma pioneira, como a Noruega, de modo a permitir às mães um maior equilíbrio na sua vida profissional, verificou-se que a maioria dos pais que utilizam este direito, ocupam já cargos de topo, sem fortes perspetivas de maior ascensão na carreira. No entanto, os homens que ocupam cargos intermédios com perspetivas de ascensão optam substancialmente menos pela utilização desta licença. Deste modo é possível afirmar que as tarefas inerentes a cargos de gestão ou intermédios, levam a que os pais optem por abdicar da divisão parental da licença (Brandth & Kvande, 2002).

2.3.3 Estratégias governamentais de introdução da licença parental em Portugal

A principal intenção das estratégias governamentais com foco na promoção de legislações de equidade na divisão da licença parental, concentra-se no aumento dos laços entre o pai e a vida familiar, e da mãe para com a sua carreira profissional. Como tal, a aplicação de novos sistemas de licença, deverá ter em conta a complexidade dos fatores envolvidos, de modo a que tanto as mulheres como os homens, vejam os seus direitos inerentes a esta mudança, de forma benéfica e justa (Brandth & Kvande, 2002). A licença destinada aos pais, não deverá ser flexível, uma vez que se baseia não só nos direitos do pai enquanto tutor que deverá acompanhar de forma próxima o crescimento da criança, mas também no seu dever em estar

presente e em permitir uma divisão igualitária desta mesma tutoria (Brandth & Kvande, 2002). No entanto, a flexibilidade é um termo bastante utilizado no debate que concerne a este dever, na medida em que se defende que a própria capacidade de negociação de horas laborais entre os homens e as empresas não se tem verificado aberta a alterações. Pesquisas realizadas neste âmbito, revelam que a forma como a licença é utilizada está em tudo relacionada com as oportunidades e exigências do próprio local de trabalho onde a licença será requerida (Brandth & Kvande, 2002; Gjerstad & Kvande, 1998). As barreiras impostas pela organização face à utilização da licença poderão representar uma forte influência no comportamento do colaborador numa situação de gestação.

Contrariamente ao que se possa supor, embora os novos esquemas de licença prevejam uma concentração de medidas a tomar que perspetivem uma evolução na estrutura parental, o futuro é cada vez mais imprevisível quanto ao impacto destas medidas. Ainda que os novos esquemas de licença estejam fortemente associados à modernização da sociedade, as pessoas continuam a basear o seu comportamento na forma como optam por priorizar a sua vida, com base no que as motiva e nos novos conhecimentos que adquirem. Deste modo, a própria liberdade de escolha dos pais acabará por impactar mais esta problemática do que a legislação por si só (Brandth & Kvande, 2002).

2.3.4. Comportamento das organizações face à possibilidade de utilização da licença parental

Após uma análise dos resultados obtidos pelo estudo realizado em 2018 pelo Eurobarómetro, constata-se a existência de várias barreiras colocadas pelos locais de trabalho ao usufruto da licença por parte dos pais. A amostra é composta por 26 582 cidadãos europeus com menos de 65 anos de idade, diferentes entre si a nível social e demográfico. De acordo com a investigação feita, verifica-se que apenas 4 em cada 10 homens usufruem da licença de paternidade na Europa. É também constatado através desta investigação, que 25% dos homens

Europeus afirmam ser muito complicado tirar a licença no seu local de trabalho, 27% asseguram ser encorajados a não o fazer e 39% têm conhecimento por parte da empresa, do impacto negativo que terá na sua carreira se ponderarem usufruir. Tomada como uma das maiores razões apresentadas pelos trabalhadores para não usufruírem das licenças, 3 em cada 10 homens afirmam não conseguir suportar as debilidades financeiras que o usufruto da licença poderá vir a causar. Do total da amostra, 28% justificam não ter tirado a licença porque o cônjuge a tirou na totalidade, justificação apresentada maioritariamente por homens (30% dos homens face a 5% das mulheres).

Embora a 6 em cada 10 trabalhadores tenha sido oferecida a oportunidade de condições de trabalho flexíveis, adaptadas à situação de paternidade, apenas 4 em 10 tiraram proveito destas condições. Portugal é apresentado neste mesmo estudo como um dos países com a percentagem mais elevada de cidadãos (40%) que não sentiram qualquer tipo de flexibilidade por parte do seu local de trabalho no momento de paternidade.

Numa tentativa de compreender os motivos que levariam os inquiridos a usufruir da licença, cerca de 43% responderam que apenas tirariam a licença com a garantia de que apenas 25% do seu ordenado fosse afetado, sendo que destes 43% a maioria são homens (47% dos homens face a 39% das mulheres).

Foi também registado que, uma vez não tendo oportunidade de usufruir de uma licença ou sendo a carreira posta em causa, existem três alternativas pelas quais os europeus inquiridos tentariam optar, caso o local de trabalho permitisse. Assim sendo, 58% dos inquiridos optaria por trabalhar em regime *Flexitime*⁵, 25% optaria por um trabalho em regime *Part-Time* e 20% optaria por regime teletrabalho. Ainda relativamente a estas três alternativas, foi possível apurar a oportunidade real disponibilizada pelas organizações em cada país, para que os indivíduos pudessem efetivamente usufruir das mesmas. Deste modo, foi possível compreender

⁵ Sistema de trabalho em que um indivíduo trabalha durante um número pré-estipulado de horas, com a particularidade e de que poderá iniciar e terminar o horário à hora que for mais conveniente.

que, em Portugal, 68% dos indivíduos respondeu não ser comum o local de trabalho permitir trabalhar a partir de casa, 38% referiram o mesmo relativamente ao regime *part-time* e 11% face ao regime *Flexitime*. Podemos concluir que os portugueses veem as condições mais facilitadas quanto mais tempo passarem no local de trabalho, sendo menos facilitadas as alternativas que impliquem não estar presente ou permanecer menos tempo.

Existem ainda bastantes chefias que consideram inapropriado, o próprio pedido de gozo da licença por parte dos pais, uma vez que se atribui, quase de forma inata, esse papel à mãe, facto que acaba por dar uma carga mais negativa na avaliação dos trabalhadores que podem usufruir desse direito (Ferreira e Lopes, 2004).

2.4 Modelo e Hipóteses

Tal como foi referido na Introdução, o objetivo deste trabalho é compreender a possível existência de uma relação entre a licença parental e a quebra de barreiras à progressão profissional das mulheres. No entanto, e como vimos na análise teórica, o contexto organizacional pode ser considerado uma variável mediadora. De facto, as barreiras impostas no local de trabalho podem condicionar a divisão da licença parental. Assim, importa analisar a relação entre as três variáveis, tal como se encontra representado na figura 1.

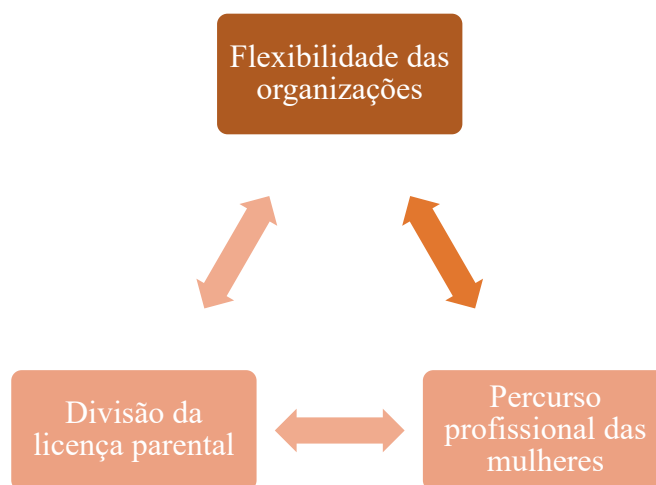


Figura 1. Modelo de análise

Nesse sentido, e considerando o enquadramento teórico, formulam-se as seguintes hipóteses:

Hipótese 1: Existe uma relação positiva entre o apoio por parte das chefias intermédias e a liberdade de divisão da licença parental.

Hipótese 2: Existe uma relação positiva entre a liberdade de divisão da licença parental e a ascensão profissional das mulheres.

Hipótese 3: Existe uma relação positiva entre apoio por parte das chefias intermédias e a ascensão profissional das mulheres.

3. Metodologia

Neste capítulo serão descritas as ferramentas de investigação utilizadas na recolha de dados bem como a amostra populacional a que as mesmas se destinarão.

Para que seja possível explorar as questões de investigação que surgem após a revisão de literatura, é necessário delinear uma estratégia de investigação com base em ferramentas adequadas que permitam clarificar ao máximo a análise realizada após a recolha de dados (Saunders, Lewis & Thornhill, 2009). Nesta investigação em concreto, será utilizada uma *Mixed Method Research*, que de acordo com Saunders et al (2009), se baseia na utilização de metodologias quantitativas e qualitativas, que poderão ser analisadas de forma paralela, em simultâneo ou sequencialmente. Ao realizar uma análise quantitativa, a mesma deverá traduzir-se em dados estatísticos ou códigos numéricos, enquanto a análise qualitativa deverá resultar numa explicação narrativa das conclusões retiradas (Saunders, Lewis & Thornhill, 2009).

De acordo com Tashakkori e Teddlie (2003), a utilização de múltiplos métodos de investigação no mesmo estudo, poderá trazer melhores oportunidades de responder às questões colocadas e auxiliar também na compreensão de veracidade das conclusões retiradas. Ao realizar entrevistas previamente aos questionários, conseguimos proceder a uma filtragem

quanto à consistência e pertinência das questões colocadas através do método qualitativo (Tashakkori & Teddlie, 2003).

3.1 Método qualitativo

A entrevista apresenta uma estrutura diretiva com base na perceção das tendências que se pretendiam identificar de modo a garantir a viabilidade da interpretação feita ao comportamento das entrevistadas. Todas as entrevistas foram realizadas *online*.

O guião foi estruturado com base em 5 blocos temáticos, de modo a facilitar a compreensão dos objetivos desta investigação, sendo eles: A-Legitimação da Entrevista; B-Perceção da Experiência de Maternidade; C-Perceção do Apoio Organizacional; D- Compreensão das Repercussões na Carreira; E- Perceção da Gestão Pessoal e finalmente, F-Expectativas de Mudança (Anexo A. 1.).

Em primeiro lugar, foi formulado um guião com base na segmentação de categorias associadas a variáveis a explorar, e neste caso resultou num modelo de entrevista dividido essencialmente em três categorias, sendo elas: 1- A Gestão Organizacional da Licença Parental; 2- A Gestão Pessoal da Licença Parental e 3- A Divisão da Licença Parental (Anexo A. 2.).

Após a realização das entrevistas, prosseguiu-se com a análise do conteúdo através da segmentação de questões de acordo com as categorias referidas e a transcrição dos dados, de modo a facilitar a visualização dos mesmos e a encontrar tendências.

A realização destas entrevistas teve por objetivo compreender de que forma mulheres em cargos intermédios sentiram pressão na sua vida profissional, no momento de gestação, e como optaram por gerir este momento, assim como qual foi o papel do cônjuge.

3.2 Método quantitativo

No questionário utilizado na presente investigação são formuladas questões que estão segmentadas em quatro partes. Na Parte I averigua-se a verdadeira percepção de satisfação e gestão que os inquiridos sentem atualmente ao viver uma situação ou ponderar uma situação parental em simultâneo com a sua atividade profissional, na Parte II pretende compreender-se qual a percepção dos indivíduos face ao comportamento da Organização num momento de Paternidade/ Maternidade. Na Parte III, o principal objetivo concentra-se na compreensão da Gestão Pessoal que o inquirido adotou e qual a sua percepção de justiça inerente a esta gestão. Na Parte IV do questionário pretende perceber-se as repercussões sentidas pelos inquiridos e a potencial fonte destas repercussões.

Nesta ferramenta de investigação são utilizadas questões de escolha múltipla, questões de inserção de resposta aberta e seleção de graus que permitem avaliar a intensidade com base na escala de *Likert*, utilizando 5 níveis de seleção, neste caso de satisfação: 1- Nada Satisfeito, 2- Pouco Satisfeito, 3- Moderadamente Satisfeito, 4- Bastante Satisfeito e 5- Totalmente Satisfeito.

A primeira distribuição do questionário foi efetuada em agosto de 2020, sendo que a tendência para que grande parte dos inquiridos se encontrasse em situação de Teletrabalho atendendo à situação pandémica vivida, facilitou um aumento das respostas em horário laboral. Foram realizados 160 inquéritos, dos quais se obteve 152 válidos. Para analisar as respostas obtidas através do questionário, foi utilizado o Modelo *Mann-Whitney*, teste não paramétrico para duas amostras independentes, no caso deste estudo com base no sexo. Utilizou-se, igualmente, o Modelo de Correlações de *Pearson* de modo a possibilitar o teste de hipóteses.

De seguida iremos proceder à caracterização da amostra para passar sequencialmente à análise das respostas.

4. Análise e discussão de Resultados

4.1 Método qualitativo

4.1.1 Caracterização dos Participantes

A amostra não apresenta carácter probabilístico, sendo que as entrevistadas foram intencionalmente selecionadas, não se pretendendo com isto uma amostra com características comuns à generalidade da população (Carmo e Ferreira, 2008).

Sendo essencial que a amostra seja composta por elementos envolvidos na problemática em estudo (Amado e Ferreira, 2013), neste caso a amostra conta com um total de 9 mulheres ocupantes de cargos intermédios, que experienciaram um período de maternidade aquando da sua vida profissional ativa.

As idades dos participantes intervalam entre os 35 e os 61 anos e no que toca à formação académica, 8 das entrevistadas são licenciadas, e 1 teve apenas formação até ao fim da atual escolaridade obrigatória (Anexo A. 3.). Entre as licenciadas, 6 têm uma graduação em Direito, 1 é licenciada em Química e 1 licenciada em Educação. Das 9 entrevistadas, 4 trabalham em empresas inseridas no Setor Privado e 5 trabalham para o Setor Público (Anexo A, 3.).

4.1.2 Apresentação de Resultados

No âmbito do objetivo deste estudo, a compreensão da possível existência de uma relação entre a Divisão Parental e a Mulher no Mercado de Trabalho, o foco desta ferramenta de investigação foi a compreensão da relação entre o fator Organizacional, Governamental e Divisão Estabelecida com o Pai. Neste sentido, através da divisão criteriosa previamente detalhada, foi possível compreender comportamentos tendenciais influenciados pelo fator Organização, Governo e Pai.

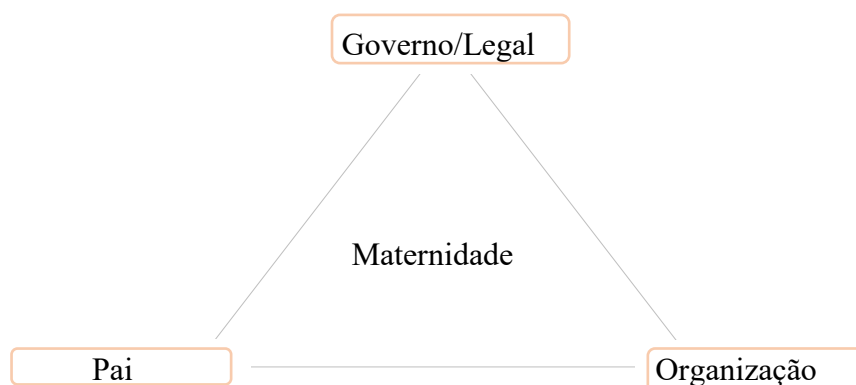


Figura 2 – Triângulo de Influências Ambientais

4.1.2.1 Impacto do Governo/Legal

Através da entrevista foi possível compreender se houve um apoio legal, ou seja, se as entrevistadas sentiram o apoio governamental e o direito a gozar a licença. Embora 8 das entrevistadas afirmem ter tido a possibilidade de usufruir da licença, pôde verificar-se reservas notórias em aceder a este direito em casos de pagamento através do sistema de recibos verdes, não só para com o pai como também com a mãe, revelando-se notória a fragilidade desta situação.

“Não tive licença, mesmo os dias em que estive em casa obrigatoriamente (os primeiros 40 dias), estive “em teletrabalho” e ainda cheguei a deslocar-me ao tribunal para diligências”.

– Advogada a Recibos Verdes.

Podemos verificar, no entanto, que 7 das 9 mães entrevistadas não consideram que os prazos atualmente estipulados e praticados sejam justos, advertindo que deveria ser feita uma divisão provida de maior equidade, essencialmente no período inicial dos 120 dias.

“Na minha perspetiva, só será possível equacionar uma solução desse género se a mentalidade da sociedade portuguesa sofrer uma enorme alteração. Existe a ideia generalizada de que a licença deve ser sempre gozada pela mãe, o que acaba: i) por um lado, por ter

repercussões na carreira das mães, mesmo antes de terem filhos, nomeadamente na seleção para cargos de responsabilidade; ii) por outro lado, não é bem vista a opção de os pais gozarem licença de paternidade, o que também origina repercussões/retaliações na carreira(...)Parece-me também que uma distribuição mais equitativa do tempo de licença entre o pai e mãe, pode contribuir para uma alteração de mentalidade e, eventualmente, para uma redução do impacto negativo na vida profissional.” – Jurista

4.1.2.2 Impacto da Organização

Através das respostas das 9 entrevistadas, foi notória a perceção de que embora 5, face às restantes 4, tenha sentido apoio inicial por parte da organização numa situação de maternidade, a maioria revela que a decisão de ser mãe teve impacto na carreira. Assim, foi verificado que embora apenas 5 mães tenham afirmado ter tido repercussões na progressão de carreira, ao serem questionadas de forma mais hipotética através de uma questão estruturada de forma diferente, 7 em 9 afirmam que se tivesse sido possível alterar a forma como a licença foi dividida, talvez o impacto na sua vida profissional tivesse sido menor. Esta conclusão poderá indicar também a presença da pressão social mencionada anteriormente ao longo da Revisão de Literatura, que conduz algumas mães a contornar as dificuldades sentidas num momento de gestação e maternidade fruto do papel incutido pela própria sociedade.

4.1.2.3 Impacto do Pai

Apenas 2 das entrevistadas tiveram a oportunidade de partilhar a licença com o pai do seu filho, sendo que mesmo nestes casos, tal divisão foi caracterizada de forma percentual com uma alocação de 5% do tempo ocupado pelo pai e 95% ocupado pela mãe.

“Tive dificuldades em tirar, tive de ficar 4 meses com o bebé e depois foi para a avó enquanto trabalhávamos” – Profissional na área da Química.

As restantes mães não tiveram oportunidade de partilhar a licença e foi possível observar-se ainda o caso de uma mãe que, por ser advogada a recibos verdes, teve de atribuir a licença ao pai durante os primeiros 120 dias, até lhes ser possível inscrever o bebé numa creche.

4.2 Método quantitativo

4.2.1 Caracterização da Amostra

Para caracterizar a amostra focamo-nos inicialmente nas seguintes características:

Tabela I- Caracterização sociodemográfica dos inquiridos

		%	N
Sexo	Feminino	76	116
	Masculino	24	36
	Total	100	152
Idade	≥ 35 anos	53,9	82
	36 – 50 anos	19,1	29
	51 – 65 anos	21,1	32
	66 ≤ anos	3,3	5
	Não Respondeu	2,6	4
	Total	100	152

A maioria dos inquiridos é do sexo feminino, representando 76,77% da amostra, numa extensão etária que engloba idades entre os 20 anos e os 69 anos, sendo que a média de idades dos inquiridos é de 37 anos e a idade com maior frequência é de 23 e a idade mediana é de 29 anos. De acordo com a análise realizada, o desvio padrão apresenta um valor de 15,3. É ainda relevante identificar que a média de idades das mulheres se concentra nos 37 anos, enquanto a média de idades dos homens é de 40 anos. A ampliação do leque de idades da amostra leva a que exista também uma compreensão da evolução de respostas com base nas experiências de cada faixa etária.

4.2.2 Satisfação relativamente ao equilíbrio carreira-família

Ao optar por uma experiência de maternidade/ paternidade pôde verificar-se que um dos primeiros desafios que ocorre aos progenitores é a necessidade de uma boa gestão entre o seu percurso familiar e profissional. Na investigação previamente realizada pelo Eurobarómetro de 2018, explorou-se inicialmente o grau de satisfação dos inquiridos numa escala de 1(Nada Satisfeito) a 5(Totalmente Satisfeito).

Tabela II – Grau de Satisfação com o Equilíbrio Carreira-Família (%)

Nível de Satisfação com o equilíbrio carreira- Família	Nada Satisfeito	Parcialmente Satisfeito	Moderadamente Satisfeito	Bastante Satisfeito	Totalmente Satisfeito	Total
Feminino	4,1	6,1	48,0	31,6	10,2	100
Masculino	5,9	11,8	32,4	41,2	8,8	100
Total	4,5	7,6	43,9	34,2	9,8	100
N	6	10	58	45	13	132

Podemos observar que a maioria das mulheres (48%) se considera apenas “Moderadamente Satisfeita” relativamente a este equilíbrio, enquanto a resposta que predomina no caso de sexo masculino (41,2%) é “Bastante Satisfeito”. A opção menos selecionada de uma forma geral (4,5%) é “Nada Satisfeito”.

Todavia, não existem diferenças estatisticamente significativas, sendo que as Mean Ranks com base no sexo são muito semelhantes (66,21; 67,34) de acordo com a análise estatística do modelo *Mann-Whintey* ($U=1637,5$; $p> 0,05$).

Este mesmo modelo serviu de base à análise de todas as questões seguintes, sempre com base na variável sexo.

4.2.3 Impacto Organizacional

Foi explorada a perceção que os inquiridos têm do impacto negativo que a própria licença poderá ter na sua carreira:

Tabela III – Impacto da Licença Parental na Carreira (%)

Considera que abdicar do direito à licença de maternidade/paternidade em plena jornada dentro da organização, poderá representar um benefício para a sua carreira profissional?	<i>Sim</i>	Não	Total
Feminino	20,2	79,8	100
Masculino	33,2	66,7	100
Total	23,4	76,6	100
N	29	95	124

Podemos aqui perceber que a maioria da amostra (76,6%) considera que não existe uma relação entre a licença parental e a carreira, todavia, será relevante salientar que o número de respondentes que afirma existir relação é bastante semelhante à quantidade de inquiridos que optou por não responder à questão. Fazendo novamente uma distinção das respostas quanto ao sexo, pôde observar-se novamente uma diferenciação tendencial. Enquanto que 20,2% das mulheres afirma que abdicar da licença poderá ser benéfico para a sua carreira, a percentagem cresce para 33,2% ao ser colocada a mesma questão ao sexo masculino.

Não existem novamente diferenças significativas ($U=1225$; $p > 0,05$), verificando se também que as *Mean Ranks* apresentam valores semelhantes (64,47; 56,33).

No seguimento desta mesma questão, é explorada a perceção do comportamento das organizações face ao usufruto da licença, não só pré e durante a sua utilização, mas também ao retornar à empresa (Anexo D.1.)

Ao analisar esta questão, compreendeu-se que percentualmente a maioria das mulheres afirma nunca ter sentido limitações colocadas pelo local de trabalho (77,3%), sendo que a tendência se mantém relativamente ao valor percentual de homens que respondeu da mesma forma (76,1%). De modo geral, a opção menos selecionada foi a de quem afirma ter sentido “Algumas” limitações (7,9%).

Nesta questão, foi colocada a opção de clarificação de algumas das limitações sentidas sendo possível verificar que as respostas mais comuns denotam uma limitação imposta inclusivamente ao horário de amamentação, imposição de tarefas incompatíveis com a possibilidade de dar continuidade à licença e pressão para regressar ao trabalho mais cedo.

Ao efetuar uma análise segmentada pelas faixas etárias descritas utilizadas na caracterização da amostra, foi possível compreender que quanto mais nova a amplitude de idades, menor é a pressão sentida pela organização. Neste sentido 84,9% dos inquiridos com uma idade igual ou inferior a 35 anos afirma que nunca sentiu limitações colocadas pelo local de trabalho ao usufruto da licença. Ao ser colocada a mesma questão a indivíduos de faixas etárias superiores, verifica-se uma mudança desta perceção, sendo que apenas 65% dos inquiridos entre os 36 e os 50 anos afirmam não ter sentido limitações, e 63% entre os 51 e os 65 anos, partilham das mesma opinião.

Não foram constatadas diferenças estatisticamente significativas ($U=1100,5$; $p> 0,05$) e as *Mean Ranks* apresentam novamente valores bastante aproximados (57,01; 59,17).

No seguimento da exploração desta perceção, investigou-se também de que forma a empresa atuou ao compreender que o seu colaborador podia estar a ponderar uma utilização ativa da licença (Anexo D. 2.)

Observa-se que 21,2% das mulheres afirma já ter sentido pressão por parte do seu local de trabalho, enquanto apenas 13,6% dos homens responde afirmativamente à mesma questão.

Ao testar mais uma vez as respostas com associação à faixa etária do respondente, pôde compreender-se que, novamente, enquanto 85% dos inquiridos até aos 35 anos afirma não ter sentido esta pressão organizacional, apenas 72% entre os 36 e os 50 anos e 76% entre os 51 e os 65 anos sentiram o mesmo.

Não se observam, mais uma vez, diferenças significativas ($U=864,5; p> 0,05$). As *Mean Ranks* não apresentam novamente qualquer discrepância entre si (54,8; 50,8).

Ao analisar o impacto das organizações no pós-licença (Anexo D. 3.) mantém-se um aumento percentual do número de afirmações respondidas pelo sexo feminino, sendo que 28% das mulheres afirmou ter sentido preconceito ao regressar ao trabalho, face a 21,1% dos homens. É importante salientar que há também uma notória tendência para o aumento do número de respondentes que optam por não dar qualquer tipo de opinião ao longo das questões quanto à perceção do indivíduo face à organização.

Mais uma vez foi possível concluir uma notória evolução do impacto organizacional ao longo do tempo, sendo que se verifica uma diminuição percentual tendencial no número de casos que sentiram um preconceito por parte da organização, face à sua geração. A percentagem de inquiridos que sentiu preconceito é então de 41,7% entre os 51 e os 65 anos, de 30,4% entre os 36 e os 50 anos e de 15,6% numa faixa etária até aos 35 anos.

A análise não revela diferenças significativas ($U=663; p> 0,05$) e as *Mean Ranks* mantém valores próximos (48,6; 50,11).

4.2.4 Gestão Pessoal da Licença

Numa parte mais focada na gestão pessoal que cada indivíduo faz da utilização da licença parental, partiu-se de uma compreensão da forma como os inquiridos aplicaram a

mesma, e tentou-se posteriormente apreender se, caso tivessem oportunidade, teria existido alguma alteração na aplicação exercida. Começou por se explicar o período inicial obrigatório atribuído à mãe e ao pai, em tom de contextualização, e foi seguidamente pedido que seleccionassem a opção periódica que melhor se enquadrava na forma como a mesma Licença foi utilizada (Anexo D. 4.)

Pode verificar-se que as mulheres tendem maioritariamente (28,7%) a exceder os 42 dias do período inicial obrigatório, optando essencialmente pelo prazo abrangido pelos 4 meses iniciais de maternidade, ou mesmo por períodos mais longos. Contrariamente à tendência comportamental das mães, os homens tendem essencialmente a usufruir dos 15 dias iniciais obrigatórios (45,5%), ou no máximo, dos 42 dias, que é sempre o prazo em comum com a mãe.

Neste caso observamos diferenças estatisticamente significativas ($U=409$; $p < 0,05$) e deste modo, as *Mean Ranks* diferem bastante entre si (57,39; 30,09). É possível verificar-se uma notória alteração nas respostas com base no sexo.

Foi pedido aos inquiridos para, desta vez, no seguimento das questões focadas na gestão feita no seio familiar da própria licença, que definissem numa escala de 0% a 100% destinada ao pai, e noutra destinada à mãe, o rácio de tempo destinado à licença parental, e com isto, a duração de tempo atribuída que cada progenitor dedicou ao bebé.

Foi constatado que em média o tempo é dividido em 67,6% para a mãe, e assim, 32,4% para o pai. Nesta questão torna-se clara a perceção de desequilíbrio que ainda existe no tempo dedicado à fase de maternidade entre ambos os pais. Em 8 das respostas a mãe ocupa 100% e apenas se verificou 1 resposta em que o pai assumiu esta percentagem de tempo dedicada à licença.

Nesta questão verificou-se que não existem diferenças significativas nem no que se refere ao rácio selecionado para a mãe ($U=760,5$; $p > 0,05$), nem nas respostas dadas ao rácio

relativo ao pai ($U=609,5$; $p>0,05$). As *Mean Ranks* apresentam valores coerentes com esta análise (48,14; 49,79) e (46,54; 40,02), respetivamente.

Assim, foi questionado se os inquiridos consideravam justa a divisão da presença de cada progenitor durante a licença (Anexo D. 5.)

Verificou-se que enquanto apenas 10,5% dos homens inquiridos consideram que a divisão feita não foi justa, 35,5% das mulheres têm a mesma opinião. Podemos aqui compreender que, efetivamente, não existe a mesma perceção de justiça face à divisão, por parte de cada sexo. Esta mesma diferença é igualmente verificada ao realizar-se a mesma análise com base no teste *Mann-Whitney*. Existem diferenças significativas nas respostas de cada sexo ($U=541,5$; $p<0,05$), bem como nas próprias *Mean Ranks* (50,38; 38,5).

Foi ainda questionado qual o comportamento a optar a partir do limite de licença parental em que não existe isenção de parte do salário (Anexo D. 6.)

Houve bastante unanimidade na resposta a esta questão, sendo que a maioria dos inquiridos (76%) afirma que não teria problemas em retornar ao trabalho e não partilhar em simultâneo da licença, a partir do período em que o salário começa a ser impactado pela decisão.

Bem como verificado através das percentagens as diferenças nos resultados desta questão não são significativas ($U=750$; $p > 0,05$) e as *Mean Ranks* não apresentam valores discrepantes (48,37; 49).

Em relação ao impacto da maternidade/ paternidade na carreira (Anexo D. 7.), dos inquiridos 47,3% das mulheres afirma que o facto de ter optado por ser mãe, teve repercussões efetivamente na sua carreira, considerando que teria sido diferente se tivesse optado por adiar esta decisão ou se tivesse mesmo optado por não ser mãe. Face à afirmação previamente considerada, apenas 26,3% dos homens partilham da mesma opinião. Neste sentido, podemos verificar que, pelo menos em termos percentuais, o sexo feminino sentiu maior impacto na

carreira do que o sexo masculino, perante uma situação que embora afete, fisicamente, sobretudo a mãe, ambos os pais apresentam perante a lei, deveres iguais perante o novo dependente.

Embora as diferenças não sejam significativas ($U=555,5$; $p>0,05$), podemos ver diferenças mais notórias nesta questão face às anteriores, até mesmo através do valor de significância, que verifica um valor de p bastante próximo de 0,05. As *Mean Ranks* apresentam alguma diferença, embora não seja significativa (45,01; 54,76).

Analisando o Impacto da Organização na Divisão da Licença (Anexo D. 8.), podemos perceber que a maioria das mulheres (62,2%) considera que o comportamento da sua organização não tem peso no momento de decidir tirar a licença. Embora a tendência se mantenha no caso dos homens, sendo que a maioria opta pela mesma resposta à questão, apenas 52,6% assumem que a organização não terá peso.

Não são reveladas diferenças significantes a nível estatístico ($U=657,5$; $p> 0,05$). As diferenças não apresentam valores significativos, e as *Mean Ranks* apresentam valores muito similares (47,61; 44,61).

4.2.5 Teste de hipóteses

No âmbito do teste das hipóteses previamente consideradas (subcapítulo 2.4) foi utilizado um sistema de correlações de acordo com o modelo de *Pearson* cujo principal objetivo é compreender o grau de relação que as variáveis poderão ter entre si.

Neste sentido, nas três hipóteses foram tidas em conta três variáveis: (1) Apoio por parte das chefias intermédias, (2) Liberdade de Divisão da Licença Parental e (3) Ascensão da Mulher no Mercado de Trabalho. A cada variável foi destinada uma questão, de modo a proceder-se à correlação e teste de hipóteses. Deste modo, o “Apoio por parte das chefias intermédias” foi representada pela questão “Sente ou já sentiu limitações colocadas por parte

do seu local de trabalho ao usufruto da totalidade da licença parental, para consigo ou para com um colega?”, a Liberdade de Divisão da Licença Parental foi representada pela questão “Já sentiu pressão de potenciais consequências para a sua carreira impostas pela sua organização ao ponderar usufruir da licença parental?” e a Acensão da Mulher no Mercado de Trabalho foi representada pela questão “Considera que abdicar do direito à licença de maternidade/paternidade em plena jornada dentro da organização, poderá representar um benefício para a sua carreira profissional?”.

Antes de se proceder à análise de correlações, é pertinente indicar que perante o modelo de *Pearson*, a escala de resultados poderá ir de -1 a 1, sendo que quanto mais próximo o resultado estiver de 0, menos significante se apresenta a correlação.

Hipótese 1: Existe uma relação positiva entre o Apoio por parte das chefias intermédias e a Divisão da Licença Parental.

De acordo com a correlação observada no Anexo E. 1., existe uma correlação de $p=0,535$, sendo efetivamente forte e positiva. Neste sentido podemos verificar esta hipótese como verdadeira, e neste sentido, afirmar que efetivamente, quanto maior for o Apoio por parte das chefias intermédias maior é a Liberdade de Divisão da Licença, e que existe de facto uma influência entre estas duas variáveis. Sendo por isto pertinente salientar, que a Liberdade da divisão da licença, se estabelece ainda bastante na forma como a mesma é explicada pela organização ao colaborador.

Ainda nesta primeira hipótese foi estabelecida uma correlação para avaliar a relação entre a Liberdade de Divisão e o Preconceito Instaurado pela Organização, e verificou-se novamente um forte impacto da Organização, ao observar-se uma correlação forte, negativa, de $p= - 0,505$. Neste sentido, pode compreender-se que quanto maior o preconceito sentido por parte do colaborador, menos a liberdade que o mesmo sente no momento de optar pela divisão da licença (Anexo E. 2.)

Hipótese 2: Existe uma relação positiva entre a Liberdade de Divisão da Licença Parental e a Ascensão Profissional da Mulher.

Através da correlação efetuada entre estas duas variáveis, verifica-se que embora fraca, a sua correlação é de $p = -0,236$, como se pode verificar no Anexo E. 3., o que significa falta de veracidade da hipótese, não se podendo não só confirmar que existe uma relação positiva, como constatando-se efetivamente que a relação existente é negativa e que, assim sendo, quanto maior a liberdade de Divisão da licença Parental, menor a Ascensão Profissional da Mulher.

Hipótese 3: Existe uma relação positiva entre ao Apoio por parte das chefias intermédias e a Ascensão Profissional da Mulher.

Por último, ao realizar a correlação entre estas duas variáveis, compreendeu-se que a sua correlação era extremamente fraca, mais precisamente de $p = -0,069$, o que significa que estas duas variáveis estão bastante pouco relacionadas, não se impactando diretamente entre si. Deste modo não se pode efetivamente constatar que seja verdade que quanto maior o Apoio por parte das chefias intermédias, maior será a ascensão da mulher no mercado de trabalho (Anexo E, 4.)

5. Conclusões, Limitações e Sugestões de Investigações Futuras

Através da presente investigação, foi possível constatar que existem perceções diferentes por partes dois sexos relativamente à sua presença numa fase de maternidade/paternidade. Embora se verifique a presença por parte do sexo masculino no apoio à mãe numa situação de licença, a discrepância de tempo que ambos dedicam a esta mesma licença continua a ser muito grande. Deste modo, realçou-se a pertinência do estudo das três variáveis ambientais influentes deste mesmo desequilíbrio, de modo a compreender o que estará a impedir que ambos os pais tenham um equilíbrio maior entre a esfera familiar e profissional. Assim, estudou-se a relação

existente entre a ‘Apoio por parte das chefias intermédias, a ‘Ascensão da Mulher no Mercado de Trabalho’ e a ‘Liberdade de Divisão da Licença Parental’ tendo-se verificado uma forte correlação entre a ‘Apoio por parte das chefias intermédias e a ‘Liberdade da Licença Parental’. Desta forma, é possível concluir que as empresas influenciam a forma como a licença parental é utilizada.

O principal objetivo deste estudo era estudar a relação entre a introdução da licença parental e a quebra de barreiras à progressão profissional das mulheres, apesar de estarmos certos de que esta é apenas uma das dimensões dessa possibilidade de progressão, respondendo às questões colocadas na Introdução pode concluir-se:

- (1) Verifica-se que embora a licença não tenha uma correlação forte com a ascensão profissional da mulher, foi possível compreender, através do estudo qualitativo e quantitativo, que ainda existem muitas mulheres a sentir o impacto da licença e a compreender que poderia ser benéfico abdicar da mesma, uma vez que tal poderia significar uma maior progressão na carreira.
- (2) O fator que mais influencia a forma como a licença é utilizada é, nitidamente, a forma como a organização se posiciona perante este mesmo direito.
- (3) Iniciativas de flexibilizar a presença no local de trabalho seriam um motor de equilíbrio da divisão da licença, sendo que se verificou um maior apoio por parte das chefias intermédias em tempos mais recentes.

Em suma, o equilíbrio carreira-família afigura-se ainda estar longe de ser alcançado, mesmo que, tudo indique, que o quadro legal e o contexto organizacional caminhem no sentido de tal dimensão ética ser considerada/integrada na sociedade.

As limitações deste trabalho relacionam-se com a dimensão da amostra. O número de respostas conseguidas apesar de permitir algumas conclusões, estas não podem ser extrapoladas para um universo mais amplo. Sugere-se assim, que em investigações futuras, não

só a amostra seja de maior dimensão, como também possa ser uma amostra mais equilibrada no que toca ao sexo dos respondentes de modo a garantir conclusões mais representativas.

6. Referências Bibliográficas

- Amado, J., & Ferreira, S. (2013). A entrevista na investigação educacional. *Manual de investigação qualitativa em educação*, 207-233.
- Andrade, C. (2015). Trabalho e vida pessoal: exigências, recursos e formas de conciliação. *DEDiCA. Revista de Educação e Humanidades*, 8, 117-130
- Arun, S. V., Arun, T. G., & Borooah, V. K. (2004). The effect of career breaks on the working lives of women. *Feminist Economics*, 10(1), 65-84.
- Brandth, B., & Kvande, E. (2002). Reflexive fathers: Negotiating parental leave and working life. *Gender, Work & Organization*, 9(2), 186-203
- Brown, L. M. (2010). The relationship between motherhood and professional advancement: *Perceptions versus reality. Employee Relations*.
- Cabrera, E. F. (2009). Fixing the leaky pipeline: Five ways to retain female talent. *People and Strategy*, 32(1), 40.
- Carmo, H., & Ferreira, M. (2008). Metodologia da Investigação—Guia para Auto-aprendizagem (2ª edição). *Lisboa: Universidade Aberta*, 15, 16.
- Casaca, S. F. (2013). As novas dinâmicas laborais e os desafios da articulação com a vida familiar. *Sociologia, problemas e práticas*, (72), 31-52.
- Crowley, J., & Kolenikov, S. (2014). Flexible Work Options and Mothers' Perceptions of Career Harm. *The Sociological Quarterly*, 55(1), 168-195.

Cunha, V., Atalaia, S. Wall, K.(2016). *Policy Brief II: Homens e licenças parentais, quadro legal, atitudes e práticas*. ICS: 5-17.

Daly, M., & Rake, K. (2003). *Gender and the welfare state: Care, work and welfare in Europe and the USA*. John Wiley & Sons.

Duarte, S. (2000) O emprego das mulheres e as estruturas de apoio às crianças. *IV Congresso Português de Sociologia*.

Faria, C. A. P. D. (2002). Entre marido e mulher, o estado mete a colher: reconfigurando a divisão do trabalho doméstico na Suécia. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, 17(48), 173-196.

Ferreira, V., & Lopes, M. (2004). Repercussões das licenças por maternidade e por paternidade no local de trabalho: entre o consentimento e a reprovação. In *Actas do V Congresso Português de Sociologia: Sociedades Contemporâneas-Reflexividade e Acção*. Associação Portuguesa de Sociologia. 156-165

Gjerstad, B., & Kvande, E. (1998). Fathers between work and leave. Note 98/5. *Trondheim: Allforsk/NTNU*.

Hewlett, S. A., & Luce, C. B. (2006). Extreme jobs: The dangerous allure of the 70-hour workweek. *Harvard business review*, 84(12), 49-162.

Kantar Public Brussels(2018) - Flash Eurobarometer 470, *Work-Life Balance*

Matias, M., Andrade, C., & Fontaine, A. M. (2011). Diferenças de género no conflito trabalho-família: Um estudo com famílias portuguesas de duplo-emprego com filhos em idade pré-escolar. *Psicologia*, 25(1), 9-32.

Lopes, M. (2012). Trabalho e Parentalidade: A acomodação e custos da maternidade e da paternidade para os indivíduos e as organizações. In *Sociedade, crise e reconfigurações: atas do VII Congresso Português de Sociologia* (p. PAP0438). Associação Portuguesa de Sociologia.

Mainiero, L. A., & Sullivan, S. E. (2006). *The opt out revolt: Whe people are leaving companies to create kaleidoscope careers*. Davies-Black Publishing.

Judiesch, M. K., & Lyness, K. S. (1999). Left behind? The impact of leaves of absence on managers' career success. *Academy of management journal*, 42(6), 641-651.

Perista, H. (coord). (1999). *Os Usos do Tempo e o Valor do Trabalho – Uma Questão de Género*. Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, Lisboa: CESIS.

Perista, H., Guerreiro, M. D. D., Jesus, C. D., & Moreno, M. L. (2008). A igualdade de género no quadro da responsabilidade social-o projecto Equal Diálogo Social e Igualdade nas Empresas. *Ex aequo*, (18), 103-120.

Poortman, A. R., & Van Der Lippe, T. (2009). Attitudes toward housework and child care and the gendered division of labor. *Journal of Marriage and Family*, 71(3), 526-541.

Rebelo, D. (2005). As conquistas democráticas da mulher portuguesa. Obtido de www.25abril.org/docs/congresso/democracia/00.07-Dulce%20Rebelo.pdf.

Rodrigues, J.A (1983). Continuidade e mudança nos papéis das mulheres urbanas portuguesas: emergência de novas estruturas familiares. *Análise Social*, 19(77/79), 909-938.

Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2009). *Research methods for business students*. Pearson education.

Silva, M. R. T. (1983). Feminismo em Portugal na voz de mulheres escritoras do início do século XX. *Análise Social*, 19(77/79), 875-907.

Sümer, S., Smithson, J., das Dores Guerreiro, M., & Granlund, L. (2008). Becoming working mothers: reconciling work and family at three particular workplaces in Norway, the UK, and Portugal. *Community, Work & Family*, 11(4), 365-384.

Suk, J. C. (2010). Are Gender Stereotypes Bad for Women-Rethinking Antidiscrimination Law and Work-Family Conflict. *Colum. L. Rev.*, 110, 1.

Teddlie, C., & Tashakkori, A. (2003). Major issues and controversies in the use of mixed methods in the social and behavioral sciences. *Handbook of mixed methods in social and behavioral research, 1*, 13-50.

Williams, J. (2003). Why many mothers choose to quit. *The Washington Post*, A21.

7. Anexos

Anexo A –Entrevista

1. Guião da Entrevista

Bloco Temático	Questões
A – Legitimação da Entrevista	<ul style="list-style-type: none"> ○ Explicação do objetivo da entrevista e do campo que pretenda ser explorado para breve orientação prévia. ○ Clarificação da possibilidade de proceder ao envio da entrevista através de preenchimento do documento ou gravação de voz.
B – Perceção da experiência de Maternidade	<ul style="list-style-type: none"> ○ Já algumas vez passou ou ponderou passar por um período de gestação?
C – Perceção do Apoio Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> ○ Se já passou, sentiu apoio por parte da empresa onde trabalha/trabalhava no momento, às necessidades impostas pelas fase de gestação? ○ Já teve a oportunidade de sentir que a sua empresa promove esta condição e apoia os seus colaboradores?
D – Compreensão das Repercussões na Carreira	<ul style="list-style-type: none"> ○ Observou/ perspectiva que a sua carreira tenha sofrido/venha a sofrer alguma tipo de impacto causado pela decisão de ser mãe?
E- Perceção da Gestão Pessoal	<ul style="list-style-type: none"> ○ Durante este período teve a oportunidade de tirar licença partilhada? Conta com tirar licença partilhada? ○ De que forma foi/pretende que seja feita esta divisão da licença? ○ Caso a outra parte tivesse revelado/ venha a revelar dificuldade em usufruir da licença de paternidade, de que modo procederiam/ procederão?
	<ul style="list-style-type: none"> ○ Na sua opinião, qual seria a forma mais justa, eficaz e realista da ocupação da licença parental em Portugal, de

F- Expectativas de Mudança

modo a que nenhum dos pais sofra repercussões na carreira?

- Sente que teria feito/ fará diferença no impacto da vida profissional, um usufruto igualmente dividido da licença entre o pai e a mãe?

2. Categorias e Subcategorias

Categoria	Subcategoria	Subcategoria
Gestão Organizacional	Apoio Legal	
	Apoio Organizacional	
Gestão Pessoal	Efeitos na Progressão da Carreira	
Divisão da Licença Parental	Houve Divisão	Impacto na Carreira
	Não Houve Divisão	Impacto na Família

3. Descrição da Amostra

Entrevistada	Idade	Localização Laboral	Licenciatura	Tipologia de Empresa
A	61	Lisboa	N/A	Pública
B	32	Viseu	Direito	Privada
C	30	Lisboa	Direito	Pública
D	30-35	Lisboa	Química	Privada
E	30-35	Lisboa	Direito	Pública

F	37	Lisboa	Direito	Privada
G	50	Lisboa	Direito	Pública
H	30-35	Lisboa	Direito	Pública
I	40	Lisboa	Educação	Privada

Anexo B - Guião Questionário

Este questionário foi desenvolvido no âmbito da Tese de Mestrado em Ciências Empresariais do ISEG – Lisbon School of Economics & Management, Universidade de Lisboa e pretende compreender a relação entre a Licença Parental, as Organizações em Portugal e a Mulher no Mercado de Trabalho.

Os dados recolhidos são de caráter anónimo e confidencial e serão estritamente utilizados para fins académicos.

Sexo:

Feminino

Masculino

Idade:

Em que medida está satisfeito com o equilíbrio carreira-família que a sua organização lhe proporciona? (Selecione a opção que mais se adequa à resposta que pretende dar)

Satisfação

Nada Satisfeito	Pouco Satisfeito	Moderadamente Satisfeito	Bastante Satisfeito	Totalmente Satisfeito
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Considera que abdicar do direito à licença de maternidade/paternidade em plena jornada dentro da organização, poderá representar um benefício para a sua carreira profissional?

Sim

Não

Sente ou já sentiu limitações colocadas por parte do seu local de trabalho ao usufruto da totalidade da licença parental, para consigo ou para com um colega?

Não, nenhuma

Sim, muitas

Algumas limitações, tais como:

Já sentiu pressão de potenciais consequências para a sua carreira impostas pela sua organização ao ponderar usufruir da licença parental?

Não

Sim

Selecione por favor, dentro das opções descritas, qual o prazo de dias que optou/optaria por tirar numa situação de licença parental:

Nota: O período atual inicial obrigatório de licença é de 42 dias para a mãe e de 15 dias para o pai.

Menos de 15 dias

15 a 42 dias (Limite mínimo obrigatório atual)

42 a 120 dias

120 a 150 dias

120 a 180 dias

Mais de 180 dias

Indique por favor o rácio da divisão da licença feita entre o pai e a mãe, ou seja, percentualmente a presença de cada um em casa durante o período total da licença:


Nota: Tenha em conta que a junção das percentagens deverá dar 100%

Exemplo: Mãe-60/ Pai-40

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

Mãe

Pai



De que modo foi /pretende que venha a ser feita a divisão da licença em sua casa?

- Ambos os pais em casa no período inicial obrigatório e depois intercalado até ao fim da licença
- Apenas a mãe em casa no período inicial obrigatório e depois intercalado até ao fim da licença
- Apenas a mãe em casa no período inicial obrigatório e depois ambos os pais em casa até ao fim da licença
- Apenas a mãe em casa no período inicial obrigatório e o depois apenas o pai em casa até ao fim da licença
- Apenas a mãe em casa na totalidade da licença contando com o pai nos dias iniciais obrigatórios

Sente que a divisão da licença optada será/foi a mais justa, da ótica profissional, para ambos os pais?

- Sim
- Não

Sabendo que a partir dos 120 dias de licença passará a receber apenas 80% do seu ordenado caso **ambos** os pais estejam em casa, optaria por, ao fim deste prazo, regressar ao local de trabalho, sendo que apenas um dos progenitores fica em casa, mas recebendo ambos 100% do ordenado?

Sim

Não

Já sentiu algum preconceito por parte da organização ou colegas no regresso ao trabalho após a licença, para consigo ou para com outro colaborador?

Sim

Não

<< >>

Fonte: Qualtrics

Anexo C – Testes Estatísticos

1. Satisfação e percepção dos indivíduos ao ponderarem ou experienciarem a Licença Parental, por sexo – Teste *Mann-Whitney*

	Sexo:	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Em que medida está satisfeito com o equilíbrio carreira-família que a sua organização lhe proporciona?	Feminino	98	66,21	6488,50
	Masculino	34	67,34	2289,50
	Total	132		
Considera que abdicar do direito à licença de maternidade/paternidade em plena jornada dentro da organização, poderá representar um benefício para a sua carreira profissional?	Feminino	94	64,47	6060,00
	Masculino	30	56,33	1690,00
	Total	124		

Test Statistics^a

Em que medida está satisfeito com o equilíbrio carreira-família que a sua organização lhe proporciona? (Selecione a opção que mais se adequa à resposta que pretende dar) - Satisfação	Considera que abdicar do direito à licença de maternidade/paternidade em plena jornada dentro da organização, poderá representar um benefício para a sua carreira profissional?
--	---

Mann-Whitney U	1637,500	1225,000
Wilcoxon W	6488,500	1690,000
Z	-,159	-1,472
Asymp. Sig. (2-tailed)	,874	,141

a. Grouping Variable: Sexo

2. Perceção do Comportamento Organizacional, por sexo – Teste *Mann-Whitney*

	Sexo:	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Sente ou já sentiu limitações colocadas por parte do seu local de trabalho ao usufruto da totalidade da licença parental, para consigo ou para com um colega? - Selected Choice	Feminino	88	57,01	5016,50
	Masculino	26	59,17	1538,50
	Total	114		
Já sentiu pressão de potenciais conseqüências para a sua carreira impostas pela sua organização ao ponderar usufruir da licença parental?	Feminino	85	54,83	4660,50
	Masculino	22	50,80	1117,50
	Total	107		

Test Statistics^a

	Sente ou já sentiu limitações colocadas por parte do seu local de trabalho ao usufruto da totalidade da licença parental, para consigo ou para com um colega? - Selected Choice	Já sentiu pressão de potenciais conseqüências para a sua carreira impostas pela sua organização ao ponderar usufruir da licença parental?
Mann-Whitney U	1100,500	864,500
Wilcoxon W	5016,500	1117,500
Z	-,396	-,790
Asymp. Sig. (2-tailed)	,692	,430

a. Grouping Variable: Sexo

3. Gestão Pessoal da Licença, por sexo – Teste *Mann-Whitney*

	Sexo:	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Selecione por favor, dentro das opções descritas, qual o prazo de dias que optou/optaria por tirar numa situação de licença parental: Nota: O período atual inicial obrigatório de licença é de 42 dias para a mãe e de 15 dias para o pai.	Feminino	80	57,39	4591,00
	Masculino	22	30,09	662,00
	Total	102		

Indique por favor o rácio da divisão da licença feita entre o pai e a mãe, ou seja, percentualmente a presença de cada um em casa durante o período total da licença.	Feminino	75	48,14	3610,50
	Masculino	21	49,79	1045,50
	Total	96		
Indique por favor o rácio da divisão da licença feita entre o pai e a mãe, ou seja, percentualmente a presença de cada um em casa durante o período total da licença.	Feminino	68	46,54	3164,50
	Masculino	21	40,02	840,50
	Total	89		
De que modo foi /pretende que venha a ser feita a divisão da licença em sua casa?	Feminino	77	49,18	3786,50
	Masculino	20	48,33	966,50
	Total	97		
Sente que a divisão da licença optada será/foi a mais justa, da ótica profissional, para ambos os pais?	Feminino	76	50,38	3828,50
	Masculino	19	38,50	731,50
	Total	95		
Sabendo que a partir dos 120 dias de licença passará a receber apenas 80% do seu ordenado caso ambos os pais estejam em casa, optaria por, ao fim deste prazo, regressar ao local de trabalho, sendo que apenas um dos progenitores fica em casa, mas recebendo ambos 100% do ordenado?	Feminino	76	48,37	3676,00
	Masculino	20	49,00	980,00
	Total	96		

Test Statistics^a

	Selecione por favor, dentro das opções descritas, qual o prazo de dias que optou/optaria por tirar numa situação de licença parental:	Indique por favor o rácio da divisão da licença feita entre o pai e a mãe	Indique por favor o rácio da divisão da licença feita entre o pai e a mãe	De que modo foi /pretende que venha a ser feita a divisão da licença em sua casa?	Sente que a divisão da licença optada será/foi a mais justa, da ótica profissional, para ambos os pais?	Sabendo que a partir dos 120 dias de licença passará a receber apenas 80% do seu ordenado (...)
Mann-Whitney U	409,000	760,500	609,500	756,500	541,500	750,000
Wilcoxon W	662,000	3610,500	840,500	966,500	731,500	3676,000
Z	-3,915	-,242	-1,023	-,139	-2,105	-,122
Asymp. Sig. (2-tailed)	,000	,809	,306	,889	,035	,903

a. Grouping Variable: Sexo:

4.Fontes das repercussões sentidas, por sexo – Teste *Man-Whitney*

	Sexo:	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Já sentiu algum preconceito por parte da organização ou colegas no regresso ao trabalho após a licença, para consigo ou para com outro colaborador?	Feminino	75	46,84	3513,00
	Masculino	19	50,11	952,00
	Total	94		

Sente que a sua carreira poderia evoluir de maneira diferente se não tivesse optado/ vier a optar por ter filhos ao longo do percurso profissional?	Feminino	74	45,01	3330,50
	Masculino	19	54,76	1040,50
	Total	93		
O comportamento da sua organização face aos colaboradores influencia a forma como optou/optará por tirar a licença? - Selected Choice	Feminino	74	47,61	3523,50
	Masculino	19	44,61	847,50
	Total	93		

Test Statistics^a

	Já sentiu algum preconceito por parte da organização ou colegas no regresso ao trabalho após a licença, para consigo ou para com outro colaborador?	Sente que a sua carreira poderia evoluir de maneira diferente se não tivesse optado/ vier a optar por ter filhos ao longo do percurso profissional?	O comportamento da sua organização face aos colaboradores influencia a forma como optou/optará por tirar a licença? - Selected Choice
Mann-Whitney U	663,000	555,500	657,500
Wilcoxon W	3513,000	3330,500	847,500
Z	-,609	-1,639	-,497
Asymp. Sig. (2-tailed)	,543	,101	,619

a. Grouping Variable: Sexo.

Anexo D – Tabelas Estatísticas

1. Impacto da Organização no usufruto da Licença (%)

Sente ou já sentiu limitações colocadas por parte do seu local de trabalho ao usufruto da totalidade da licença parental, para consigo ou para com um colega?	Sim	Não	Algumas	Total
Feminino	14,8	77,3	8	100
Masculino	19,2	76,1	7,7	100
Total	15,8	76,3	7,9	100
N	17	80	8	105

2. Impacto das Organizações pré Licença

Já sentiu pressão de potenciais consequências para a sua carreira impostas pela sua organização ao ponderar usufruir da licença parental?	Sim	Não	Total
Feminino	21,2	78,8	100

Masculino	13,6	86,4	100
Total	19,6	80,4	100
N	21	86	107

3. Impacto das Organizações pós Licença (%)

Já sentiu algum preconceito por parte da organização ou colegas no regresso ao trabalho após a licença, para consigo ou para com outro colaborador?	Sim	Não	Total
<i>Feminino</i>	28,0	72,0	100
<i>Masculino</i>	21,1	78,9	100
<i>Total</i>	26,6	73,4	100
N	25	69	94

4. Período de Adoção Licença (%)

Selecione por favor, dentro das opções descritas, qual o prazo de dias que optou/optaria por tirar numa situação de licença parental:	Menos de 15 dias	15 a 42 dias (Limite mínimo obrigatório atual)	42 a 120 dias	120 a 150 dias	120 a 180 dias	Mais de 180 dias	Total
<i>Feminino</i>	1,3	8,8	28,7	13,8	23,8	23,8	100
<i>N</i>	1	7	23	11	19	19	80
<i>Masculino</i>	13,6	45,5	18,2	9,1	0	13,6	100
<i>N</i>	3	10	4	2	0	3	22

<i>Total</i>	3,9	16,7	26,5	12,7	18,6	21,6	100
<i>N</i>	4	17	27	13	19	22	102

5. Perceção de Justiça da Licença Parental (%)

Sente que a divisão da licença optada será/foi a mais justa, da ótica profissional, para ambos os pais?	Sim	Não	Total
Feminino	64,5	35,5	100
Masculino	89,5	10,5	100
Total	69,5	30,5	100
<i>N</i>	66	29	95

6. Comportamento face à redução salarial da extensão da licença

Sabendo que a partir dos 120 dias de licença passará a receber apenas 80% do seu ordenado caso ambos os pais estejam em casa, optaria por, ao fim deste prazo, regressar ao local de trabalho, sendo que apenas um dos progenitores fica em casa, mas recebendo ambos 100% do ordenado?	Sim	Não	Total
<i>Feminino</i>	76,3	23,7	100
<i>Masculino</i>	75	25	100
<i>Total</i>	76	24	100
<i>N</i>	73	23	96

7. Impacto da Maternidade/Paternidade na Carreira (%)

Sente que a sua carreira poderia evoluir de maneira diferente se não tivesse optado/ vier a optar por ter filhos ao longo do percurso profissional?	Sim	Não	Total
Feminino	47,3	52,7	100
Masculino	26,3	73,7	100
Total	43	57	100
<i>N</i>	40	53	93

8. Impacto da Organização na divisão da licença (%)

O comportamento da sua organização face aos seus colaboradores influencia a forma como optou/optará por tirar a licença?	Sim	Não	Talvez	Total
Feminino	14,9	62,2	23	100
Masculino	10,5	52,6	36,5	100
Total	14,8	60,2	25,8	100
N	13	56	24	93

Anexo E – Correlações

1. Correlação *Pearson* Hipótese 1

		Já sentiu pressão de potenciais consequências para a sua carreira impostas pela sua organização ao ponderar usufruir da licença parental?	Sente ou já sentiu limitações colocadas por parte do seu local de trabalho ao usufruto da totalidade da licença parental, para consigo ou para com um colega?
Já sentiu pressão de potenciais consequências para a sua carreira impostas pela sua organização ao ponderar usufruir da licença parental?	Pearson Correlation	1	,535**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	107	107
Sente ou já sentiu limitações colocadas por parte do seu local de trabalho ao usufruto da totalidade da licença parental, para consigo ou para com um colega?	Pearson Correlation	,535**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	107	114

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Correlação *Pearson* Hipótese 1- Extra

		Já sentiu algum preconceito por parte da organização ou colegas no regresso ao trabalho após a licença, para consigo ou para com outro colaborador?	Sente ou já sentiu limitações colocadas por parte do seu local de trabalho ao usufruto da totalidade da licença parental, para consigo ou para com um colega? - Selected Choice
Já sentiu algum preconceito por parte da organização ou colegas no regresso ao trabalho após a licença, para consigo ou para com outro colaborador?	Pearson Correlation	1	-,505**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	94	94
Sente ou já sentiu limitações colocadas por parte do seu local de trabalho ao usufruto da totalidade da licença parental, para consigo ou para com um colega? - Selected Choice	Pearson Correlation	-,505**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	94	114

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3. Correlação *Pearson* Hipótese 2

		Considera que abdicar do direito à licença de maternidade/paternidade e em plena jornada dentro da organização, poderá representar um benefício para a sua carreira profissional?	Já sentiu pressão de potenciais consequências para a sua carreira impostas pela sua organização ao ponderar usufruir da licença parental?
Considera que abdicar do direito à licença de maternidade/paternidade em plena jornada dentro da organização, poderá representar um benefício para a sua carreira profissional?	Pearson Correlation	1	-,236*
	Sig. (2-tailed)		,030
	N	94	85
Já sentiu pressão de potenciais consequências para a sua carreira impostas pela sua organização ao ponderar usufruir da licença parental?	Pearson Correlation	-,236*	1
	Sig. (2-tailed)	,030	
	N	85	85

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

4. Correlação *Pearson* Hipótese 3

		Considera que abdicar do direito à licença de maternidade/paternidade e em plena jornada dentro da organização, poderá representar um benefício para a sua carreira profissional?	Sente ou já sentiu limitações colocadas por parte do seu local de trabalho ao usufruto da totalidade da licença parental, para consigo ou para com um colega? - Selected Choice
Considera que abdicar do direito à licença de maternidade/paternidade em plena jornada dentro da organização, poderá representar um benefício para a sua carreira profissional?	Pearson Correlation	1	-,069
	Sig. (2-tailed)		,521
	N	94	88
Sente ou já sentiu limitações colocadas por parte do seu local de trabalho ao usufruto da totalidade da licença parental, para consigo ou para com um colega? - Selected Choice	Pearson Correlation	-,069	1
	Sig. (2-tailed)	,521	
	N	88	88

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).