

DOCUMENTAÇÃO

www.aese.pt

Proteger a maternidade torna-nos mais iguais

Conseguir a igualdade entre mulheres e homens converteu-se num dos objectivos prioritários dos governos europeus. O problema é o que se entende por igualdade e com que conteúdos se preenche essa palavra. Um estudo publicado por M^a Teresa López López (dir.), Mónica Gómez de la Torre del Arco e Aurelia Valiño Castro, intitulado *Mujer e igualdad de trato. Análisis de la maternidad en la Unión Europea*, editado pela Fundación Acción Familiar-Ediciones Cinca, Madrid, 2011, propõe reconhecer a maternidade como um direito básico e incorporar a sua protecção no debate sobre a igualdade. Na década de 70 do século passado, alguns viram na procura, por parte das mulheres, do trabalho fora do lar, um sinal de libertação de «amarras tradicionais» como a família e a maternidade.

Esta abordagem, característica do feminismo radical, foi contestada por outras correntes de pensamento (como algumas que surgiram igualmente dentro do movimento feminista); em geral, concordavam em afirmar que não havia razão para um confronto entre a maternidade e o trabalho remunerado da mulher.

Condenados a não nos entendermos?

A diversidade de interpretações sobre o mesmo fenómeno faz ressaltar a existência de ideologias sobre a mulher, a maternidade e o trabalho; ideologias que muitas vezes reaparecem no contexto do debate actual sobre a igualdade entre mulheres e homens; sobretudo, quando se começa a debater em que consiste essa igualdade e que repercussões tem na prática.

Assim, a expressão «igualdade de género» hoje pode significar coisas muito diferentes, dependendo do contexto em que se use: embora costume abarcar reivindicações tão razoáveis como a erradicação da violência doméstica, as atitudes machistas ou o impulso da conciliação entre família e trabalho, outras vezes inclui questões ideológicas controversas como os chamados «direitos sexuais e reprodutivos das mulheres», categoria inventada para promover o aborto.

Significa isto que não é possível afirmar nada com segurança neste terreno sem cair na deriva ideológica? Não necessariamente.

As autoras do estudo *Mujer e igualdad de trato* também têm a sua posição sobre isto: «Homens e mulheres somos idênticos em capacidades, direitos e obrigações, mas não o somos nas nossas realidades biológicas, comportamentos sociais e inclusivamente nos nossos interesses pessoais.»

Daí considerarem que as acções a favor da igualdade têm de respeitar e proteger as diferenças que decorrem da natureza e aquelas que são consequência de decisões assumidas livremente; entre outras, a maternidade.

Como é lógico, esta tomada de posição não invalida a análise empírica que se segue. Autores como Salvador Giner, José Felix Tezanos ou Miguel Beltrán já se encarregaram de esclarecer que a noção weberiana sobre a «ciência livre de valores» não significa assepsia valorativa, mas distinguir claramente entre o mundo dos factos e o dos valores.

O estudo estatístico realizado pelas autoras – utilizam a técnica da análise de conglomerados – associa-se (e alterna-se) a ideias sugestivas destinadas a enriquecer o debate sobre a conciliação entre família e trabalho naquilo que afecta as mulheres empregadas que são mães, se bem que as suas propostas beneficiem todas as mães que trabalham, seja dentro ou fora do mercado laboral.

Elas trabalham mais

O estudo *Mujer e igualdad de trato*, dirigido pela economista M^a Teresa López López, propõe-se conhecer a realidade das mulheres da União Europeia que trabalham fora do lar e que são mães. Além disso, indaga como eliminar as desigualdades que ainda persistem entre os sexos.

Das diversas manifestações de discriminação por razões de sexo, estudam as que têm origem na maternidade. Esta abordagem permitiu-lhes identificar uma dupla desigualdade, por se ser mulher e mãe: o mercado de trabalho não só trata de forma diferente homens e mulheres, como também as mulheres que são mães e as que não o são.

Um dado significativo é que, na Europa, as mulheres dedicavam, em 2006, uma média de 25,5 horas ao trabalho não remunerado, contra as 7,8 horas trabalhadas pelos homens; a diferença é ainda maior em Espanha: 24,4 horas, contra 4,8.

Se se considerarem as horas totais de trabalho (remuneradas ou não), o resultado é que as mulheres trabalham mais horas. Na Europa, a média de trabalho semanal dentro e fora do lar é de 62,4 horas, para elas, e de 48,7 horas semanais para eles; é quase 22% a mais de tempo de trabalho feminino. Esta diferença é também mais aguda em Espanha, onde a percentagem de trabalho adicional chega aos 28%.

A desigualdade invisível

No entanto, existe uma desigualdade que às vezes passa despercebida quando se fala em geral da situação laboral da mulher. «O mercado de trabalho», adverte o relatório, «não trata de igual forma todas as mulheres, podendo observar-se significativas diferenças entre aquelas que não têm filhos e as que são mães ou podem sê-lo por se encontrarem em idade fértil.» Esta segunda desigualdade – entre mulheres sem filhos e mães – observa-se na taxa de emprego e nos contratos de trabalho a tempo inteiro e a tempo parcial. As diferenças acentuam-se à medida que aumenta o número de filhos, o que permite às autoras concluir que «é o número de filhos, mais do que a sua idade, aquilo que penaliza o trabalho laboral feminino; com mais filhos, menor participação feminina» (ver tabela 1).

Tabela 1. Número de mulheres empregadas, maiores de 15 anos, por número de filhos. Ano
Unidade: milhares e estrutura percentual

	Mulheres		Mulheres / mães com filhos					Total	%	
	0 filhos	%	1 filho	%	2 filhos	%	3 ou mais filhos			
UE-27	48999,1	51,76	23673	25	17223	18,2	4769,4	5	94665	100
Espanha	4168,5	48,89	2363,6	28	1666	19,5	328,2	3,9	8526	100

Fonte: Base de dados Eurostat e relatório *Mujer e igualdad de trato*

Poder-se-ia argumentar que o trabalho a tempo parcial é precisamente uma fórmula adequada para as mulheres com filhos que não desejam abandonar o mercado laboral. Mas isto é verdade somente nalguns casos. Com efeito, existem «mães que se retiram voluntariamente do mercado laboral para cuidar dos seus filhos menores» e outras que «são expulsas ou sentem isso pelo mero facto de serem mães».

Não existe verdadeira opção

Poder-se-á sempre dizer que ninguém obriga as mulheres empregadas a serem mães. Vistas assim as coisas, as desigualdades sofridas pelas trabalhadoras que decidem ser mães seriam, em última análise, fruto de escolhas pessoais.

Mas não se trata disso. Muitas mulheres que têm o seu trabalho remunerado desejariam ser mães ou ter mais filhos, mas renunciam a fazê-lo por motivos que lhes são alheios. Segundo os dados que o estudo expõe, «as mulheres europeias estão a ser empurradas para renunciar à maternidade e à tradicional expressão utilizada por alguns

autores do duplo sim: o de muitas mulheres dizerem sim à maternidade e sim ao trabalho, já não ser hoje uma realidade».

O estudo *Mujer e igualdad de trato* insere-se na linha do que apontaram outras autoras como Anna Cabré, do Centre d'Estudis Demogràfics da Universitat Autònoma de Barcelona: «Tem de se fazer uma política destinada a melhorar a liberdade e capacidade de opção das famílias, das pessoas que estão dentro das famílias, de fazer o que lhes pareça oportuno em função dos seus interesses, isto é, ter mais ou menos filhos. Actualmente ter menos é fácil ter mais não. Portanto não existe essa opção.» (Anna M^a Cabré, «Demografía y bienestar social», em *La natalidad en España. Situación y estrategias socioeco-nómicas*, Ministério da Presidência, Universidad Internacional Menéndez Pelayo, Madrid, 2003, p. 83.)

Isto escrevia-o Cabré em 2003. A sua argumentação ganha ainda maior peso desde que entrou em vigor no ano passado a nova lei do aborto, que, como dizem as autoras, mais do que consagrar o direito à maternidade livremente decidida (artigo 3.2), acaba por criar um direito à supressão da maternidade; ou seja, à livre disposição sobre a vida do feto.

É contraditório que o mesmo governo que promoveu a lei do aborto, advogue a protecção da maternidade na Lei Orgânica 3/2007, de 22 de Março, para a igualdade efectiva de mulheres e homens. O artigo 8 desta lei diz que «constitui discriminação directa por razões de sexo, qualquer tratamento desfavorável às mulheres relacionado com a gravidez ou a maternidade». E o artigo 14, dedicado aos critérios gerais que deverão informar as políticas a favor da igualdade entre mulheres e homens, reconhece, entre outros elementos, «o valor do trabalho das mulheres, incluindo o doméstico» e «a protecção da maternidade».

Direito à maternidade

Falando de direitos, é mais coerente a abordagem feita pelas autoras de *Mujer e igualdad de trato*. Mas qual o sentido de reconhecer a maternidade como um direito? Não equivaleria a juridificar as relações familiares que são, por definição, o âmbito do gratuito?

Nas ideias, reconhecer a maternidade como direito básico pressupõe assentar as bases para que a sociedade comece a valorizar mais o trabalho de ser mãe. E também o daquelas mulheres que não estão no mercado laboral.

Isso leva-nos à tese do estudo: para erradicar a desigualdade entre mulheres e homens não bastam as políticas públicas compulsivas («agora dou-te um cheque, daqui a algum tempo tiro-te outro»), nem sequer as que só protegem «as mulheres trabalhadoras no momento da sua maternidade e não a maternidade por aquilo que ela própria significa».

Não parece coerente o discurso dos que criticam o modelo de «família tradicional», que é identificado com o da «mulher prisioneira» –, e a seguir se afastam tanto das mães que cuidam da família e do lar – por escolha própria ou por

«exigências do mercado» –, como das mulheres obrigadas a renunciar a serem mães, pois a actividade laboral não lhes permite isso. J. M.

Conciliação de família e trabalho, na prática

A conciliação entre trabalho e vida familiar é uma necessidade na boca de todos, problema premente de muitas famílias e um objectivo declarado da política social. Mas que se está a fazer na prática para a facilitar? As professoras Nuria Chinchilla (IESE Business School) e Consuelo León (Universitat Internacional de Catalunya) explicam-no num livro sobre o caso de Espanha (Nuria Chinchilla Albiol e Consuelo León Llorente, *Diez años de conciliación en España*, Grupo 5, Madrid, 2011).

As leis são importantes, porque fixam mínimos e definem o quadro. Mas, como observam as autoras, em última análise, a conciliação depende do que cada empresa e cada empregado fizerem. O seu estudo, intitulado IFREI (IESE Family Responsible Employer Index: cfr. Aceprensa, 2 de Fevereiro de 2005 e 7 de Dezembro de 2005), dirigido pela Prof. Chinchilla, baseia-se num inquérito a 5000 empresas ao longo de 10 anos (1999-2008). Desse modo, foi possível estimar a extensão de medidas de conciliação, fazer uma tipologia delas e identificar as mais efectivas.

Primeiro, o livro apresenta o contexto geral, europeu e espanhol. Salieta que, inicialmente, as políticas de conciliação eram pensadas apenas para as mulheres, mas hoje presta-se cada vez mais atenção ao caso masculino.

No entanto, o recurso a tais medidas continua a ser de facto predominantemente feminino, com uma grande diferença. Além da protecção específica à maternidade, as soluções para facilitar o atendimento da família – filhos, ascendentes idosos, parentes doentes – e do lar, são muito menos usadas pelos homens. Opções como a redução do dia laboral ou a utilização de licença enquanto os filhos são menores, costumam ser tomadas quase sempre por mulheres, e, embora em grande parte, indicam as autoras, correspondam a preferências pessoais das próprias interessadas, traduzem-se para elas em menos possibilidades de promoção social, salário inferior, pensões mais baixas.

Em grande parte, as desvantagens laborais das mulheres não se devem ao sexo, mas à maternidade. Acontece em muitos países aquilo que se veio a comprovar nos Estados Unidos: as mulheres ganham em média 80% da média masculina em empregos a tempo inteiro; mas, se se compararem as jovens licenciadas solteiras com os homens de igual condição, a diferença desaparece.

Flexibilidade no tempo e no espaço

A maioria das medidas de conciliação aplicam-se aos dois sexos e, portanto, podem, se houver uma aplicação alargada, contribuir para eliminar o *handicap* materno. É o que acontece com as fórmulas de flexibilidade no tempo de trabalho, a primeira categoria na tipologia de Chinchilla e León.

A elasticidade na hora de entrar e de sair é a prática mais difundida: têm-na 94% das empresas inquiridas (no início do estudo, 1999, a percentagem era de 62%). Também é frequente (mais de 80%) a possibilidade de recorrer a dia laboral reduzido, com diminuição também do salário. Pelo contrário, é muito menos comum (48%) a semana reduzida, com mais horas em certos dias, para ter acesso livre a meio dia laboral ou a um inteiro.

O segundo tipo de medidas é a flexibilidade na trajectória profissional. Neste ponto incluem-se as ampliações voluntárias da licença de maternidade e da de paternidade, inclusivamente remuneradas de forma parcial. Em meados desta década, chegaram a abarcar 40%-50% das empresas inquiridas; mas agora situam-se abaixo dos 30%. A licença sem salário para cuidar dos filhos – ou de outro familiar – tem uma percentagem muito mais alta, de 70%. Algumas empresas citadas no livro acrescentam ajudas como planos de formação durante a licença, para que o empregado se actualize, ou uma reentrada gradual no termo do período. Nas medidas de flexibilidade «espacial», o estudo considera as videoconferências, que poupam viagens, e o teletrabalho. Este não é possível em todas as funções, com problemas, como não contactar os colegas ou o incómodo se em casa não houver boas condições materiais para trabalhar. Onde há a opção – já mais de 50% das empresas estudadas – costuma haver fórmulas mistas. Na Alcatel, 40% do pessoal faz teletrabalho, mas exige-se estar no escritório pelo menos duas vezes por semana. Muitos na Unisys começam o dia laboral em casa, com tarefas – como atender o correio electrónico – feitas em qualquer sítio, indo para o escritório a meio da manhã, quando passou a hora de ponta.

Outras práticas de conciliação são os serviços de apoio aos empregados. Nalguns casos consistem em prestar informação. Noutros, a empresa envolve-se directamente, com creche no centro de trabalho ou subsidiando o serviço para as crianças no exterior da empresa. A primeira modalidade é complicada: exige reservar espaço, a procura é insegura – não se pode prever a natalidade do pessoal –, faz incorrer em responsabilidade civil no caso de acidente. É mais viável em grandes centros de trabalho, como a sede central do Banco Santander, onde trabalham 8000 pessoas com uma creche de 400 lugares. Mas, para muitos dirigentes, a função da empresa não é assumir esse serviço, mas pagar mais e facilitar a cada empregado a contratação do serviço como quiser.

O estudo revela um dado importante. Há práticas de conciliação em empresas de diversas dimensões. Nas pequenas e médias empresas existe uma grande disponibilidade para horário flexível, pois a negociação entre empregado e empresário é directa. Mas as restantes estão implantadas numa proporção directa a dois factores: a dimensão da empresa e a percentagem de mulheres no quadro. Estas políticas ainda são, de facto, essencialmente femininas.

R. S.