

INSTITUTO POLITÉCNICO DE LISBOA  
INSTITUTO SUPERIOR DE CONTABILIDADE  
E ADMINISTRAÇÃO DE LISBOA



ISCAL

A RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS  
EMPRESAS E A MATERNIDADE: EVOLUÇÃO  
LEGAL E OS DESAFIOS ENFRENTADOS  
PELAS MÃES TRABALHADORAS EM  
PORTUGAL

---

Nayara Priscila da Conceição Soares

Lisboa, 17 de Abril de 2025

INSTITUTO POLITÉCNICO DE LISBOA  
INSTITUTO SUPERIOR DE CONTABILIDADE E  
ADMINISTRAÇÃO DE LISBOA

A RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS  
EMPRESAS E A MATERNIDADE: EVOLUÇÃO  
LEGAL E OS DESAFIOS ENFRENTADOS  
PELAS MÃES TRABALHADORAS EM  
PORTUGAL

Nayara Priscila da Conceição Soares

Dissertação submetida ao Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Lisboa para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de Mestre em Gestão e Empreendedorismo, realizada sob a orientação científica de Professor Doutor José Moleiro Martins e Professor Doutor Manuel Barradas da Silva.

Constituição do Júri:

Presidente \_\_\_\_\_ Especialista Carlos Nunes

Vogal \_\_\_\_\_ Doutora Tânia Jesus

Vogal \_\_\_\_\_ Doutor Manuel Barradas da Silva

Lisboa, 17 de Abril de 2025



## **Agradecimentos**

À minha mãe Maria Alice e ao meu pai Arnaldo por me fazerem sentir capaz e segura para abraçar todos os desafios da vida.

Aos meus orientadores, Professor Doutor José Moleiro e Professor Doutor Manuel Silva, pela orientação cuidadosa, paciente e disponível.

Às minhas amigas por dividirem as alegrias da vida comigo.

Às mulheres que se disponibilizaram para responder ao questionário presente nesta dissertação.

Às minhas colegas pelo apoio de sempre.

À minha família.

## **Resumo**

O intuito do presente trabalho é expor e refletir sobre o conceito de responsabilidade social tendo em conta a importância da sua aplicação dentro das empresas. Procura-se enfatizar o seu impacto positivo nos colaboradores das mesmas, focando nas mulheres no período da maternidade, considerando as mudanças radicais que desta naturalmente advêm.

Com esta pesquisa, pretende-se analisar a evolução das políticas de Responsabilidade Social das Empresas (RSE) no geral e em Portugal, a importância da aplicação das mesmas nas empresas como meio de assegurar a igualdade de género e direito das mulheres que optem pela maternidade.

Paralelamente é realizado um levantamento das políticas de combate à desigualdade de género e de parentalidade, a evolução histórica das mesmas em Portugal e a sua aplicação prática no mundo corporativo e na sociedade no geral.

A metodologia utilizada para a pesquisa referida inclui revisão da bibliografia e a análise de dados qualitativos, através de um estudo de caso.

Espera-se que o desenvolvimento e análise deste trabalho contribua para uma revisão das práticas referentes à responsabilidade social adotadas atualmente pelas empresas, de forma que estas possam proporcionar uma melhor qualidade de vida e satisfação pessoal às suas colaboradoras e se tornem em atores ativos no combate à desigualdade de género em Portugal.

Palavras-chave: Responsabilidade Social; Maternidade; Empresas; Igualdade; Políticas

## **Abstract**

The aim of this dissertation is to explain and contemplate about the concept of Social Responsibility, considering the importance of its application within Companies. The aim is to emphasize its positive impact on employees, focusing on women during maternity period, considering the radical changes that naturally arise from it.

The main goal of this research is to analyze the progress of Corporate Social Responsibility (CSR) policies in general and in Portugal, as well as the importance of its application within companies as a mean of assuring gender equality and mothers' rights.

At the same time, there is a survey of policies to combat gender inequality, their historical evolution in Portugal and their practical application in the corporate world and society in general.

The methodology used for this research includes a literature review and qualitative data analysis through a case study.

It is hoped that the development and analysis of this work will contribute to an amendment of the social responsibility practices currently adopted by companies, so that they can provide a better quality of life and personal satisfaction for their female employees and become active players in the fight against gender inequality in Portugal.

Keywords: Social Responsibility; Maternity; Companies; Equality; Politics

# Índice

<b>Agradecimentos</b> .....	<b>4</b>
<b>Resumo</b> .....	<b>5</b>
<b>Abstract</b> .....	<b>6</b>
<b>Índice</b> .....	<b>7</b>
<b>Índice de tabelas</b> .....	<b>9</b>
<b>Índice de figuras</b> .....	<b>10</b>
<b>Lista de Abreviaturas</b> .....	<b>11</b>
<b>1. Introdução</b> .....	<b>13</b>
1.1. Importância do tema .....	13
1.2 Objetivos de investigação .....	14
1.3 Estrutura .....	14
<b>2. Revisão da bibliografia</b> .....	<b>16</b>
2.1 A Ética .....	16
2.2 Responsabilidade Social das Empresas.....	17
2.2.1 A Responsabilidade Social das Empresas em Portugal .....	21
2.2.2 A Responsabilidade Social das Empresas e a Igualdade de Género .....	24
2.3. Evolução da Mulher no Contexto de Trabalho.....	26
2.3.2 Evolução da Lei no Contexto da Igualdade de Género.....	30
2.3.3 Evolução dos Direitos das Mães no Mercado de Trabalho .....	33
2.3.4 Igualdade de Género na Vida Profissional e Familiar .....	36
2.4. A Pandemia de Covid-19 .....	39
2.4.1 O Impacto da Pandemia de Covid-19 nas Empresas e nos Trabalhadores .....	39
2.4.2 Alterações nas políticas públicas durante a pandemia .....	40
2.4.3 A RSE na Maternidade das Mulheres Durante e Após a Pandemia .....	41
<b>3. Questões de investigação</b> .....	<b>44</b>

<b>4. Metodologia .....</b>	<b>44</b>
<b>4.1 Método utilizado .....</b>	<b>44</b>
<b>4.2 Recolha de dados.....</b>	<b>45</b>
<b>4.3 Tratamento de dados .....</b>	<b>46</b>
<b>4.4 Contexto do estudo .....</b>	<b>47</b>
<b>5. Resultados .....</b>	<b>48</b>
<b>5.1. O equilíbrio familiar impacta o desempenho profissional das mães .....</b>	<b>48</b>
5.1.1 Resposta à questão de investigação I .....	52
<b>5.2. A implementação de políticas de maternidade impactou a igualdade de género no mercado de trabalho .....</b>	<b>52</b>
5.2.1 Resposta à questão de investigação II .....	55
<b>5.3. Fragilidades pela pandemia Covid-19 na responsabilidade social das empresas e no equilíbrio familiar.....</b>	<b>56</b>
5.3.1 Resposta à questão de investigação III .....	58
<b>6. Discussão de resultados .....</b>	<b>59</b>
<b>7. Conclusão .....</b>	<b>60</b>
<b>7.1 Limitações do Estudo e Sugestões de Investigação Futura.....</b>	<b>62</b>
<b>Anexos.....</b>	<b>70</b>
<b>Anexo 1- Questionário.....</b>	<b>70</b>

## Índice de tabelas

Tabela 1- Empresas por dimensão no distrito de Lisboa.....	43
Tabela 2- Descrição das mulheres que responderam ao questionário.....	44
Tabela 3 - De que modo a conciliação entre trabalho/família influencia o seu bem-estar e, consequentemente, produtividade?.....	45
Tabela 4 - Quais os principais desafios que enfrenta na conciliação da vida pessoal e profissional?.....	46
Tabela 5 - A empresa em que trabalha adotou medidas de apoio e incentivo à maternidade? Especifique.....	48
Tabela 6 - As mudanças nas políticas públicas e empresariais de apoio à parentalidade influenciaram a sua decisão de ter filhos?.....	49
Tabela 7 - Se tivesse de dar uma sugestão à empresa onde trabalha para que se torne mais inclusiva para as mães, qual seria?.....	49
Tabela 8 - Como a pandemia do COVID-19 afetou a sua capacidade de conciliação entre a vida profissional e pessoal?.....	51
Tabela 9 - A empresa onde trabalha implementou políticas para apoiar as famílias durante a pandemia? Como estas políticas influenciaram a sua vida?.....	52
Tabela 10 - Que medidas acha que seria importante manter a longo prazo, após a pandemia?.....	53

## **Índice de figuras**

Figura 2.1- Vantagens da Responsabilidade Social nas PME .....	15
Figura 2.2 - Agentes de Promoção de igualdade de género.....	26
Figura 5.1 - Interferência do trabalho na vida pessoal.....	45
Figura 5.2 - Discriminação no trabalho após a maternidade.....	47

## **Lista de Abreviaturas**

APEE: Associação Portuguesa de Ética Empresarial

BCSD: Business Council for Sustainable Development

CIG: Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género

CITE: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

CRP: Constituição da República Portuguesa

CSR: Corporate Social Responsibility

EUA: Estados Unidos da América

IAPMEI: Instituto de Apoio às Pequenas e Médias Empresas e à Inovação

INE: Instituto Nacional de Estatística

ISCAL: Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Lisboa

PME: Pequenas e Médias Empresas

RS: Responsabilidade Social

RSE: Responsabilidade Social das Empresas

RH: Recursos Humanos

ODS: Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

ONU: Organização das Nações Unidas

UE: União Europeia

WBCSD: World Business Council for Sustainable Development



# 1. Introdução

## 1.1. Importância do tema

O tema «A Responsabilidade das Empresas e a Maternidade: A Evolução Legal e os Desafios Enfrentados pelas Mães Trabalhadoras em Portugal», escolhido para a elaboração desta dissertação, é relevante uma vez que permite perceber a evolução das políticas públicas e empresariais no que diz respeito ao apoio às trabalhadoras que optem pela maternidade.

Ao longo deste período foram registadas diversas alterações legais que viabilizaram uma maior atenção por parte das empresas à igualdade de género e ao suporte às trabalhadoras.

Com o desenvolvimento deste tema, é possível identificar não apenas o quanto a sociedade evoluiu nesta matéria, mas também o que ainda é necessário evoluir. Em conformidade com Karlaitè (2020, p. 100) «mulheres grávidas e mulheres com filhos encaram a desigualdade no mercado de trabalho visto que não são consideradas iguais aos restantes membros da força de trabalho<sup>1</sup>.»

A elaboração desta dissertação é importante para que, cada vez mais, as empresas possam promover o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional das suas colaboradoras, e assumir a sua responsabilidade na manutenção de um ambiente de trabalho inclusivo, promovendo o bem-estar das colaboradoras e, conseqüentemente, a sua produtividade.

De acordo com Lopes (2009, p. 66), «para além do esforço de readaptação ao local de trabalho, é também necessário empenho em termos de reorganização do trabalho familiar no sentido de compatibilizar os dois domínios.»

Conforme refere Karlaitè (2020, p. 104) relativamente à importância das políticas parentais:

A necessidade de repensar as políticas de licenças de maternidade, paternidade e parentais para garantir um igual tratamento, em termos de carreira profissional e rendimentos, para mães trabalhadoras e pais que decidem tirar licenças parentais comparados com os seus colegas (que não têm filhos) é essencial.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Tradução livre do autor. No original: Especially pregnant women and women with children face the inequality in the job market as they feel perceived not equally to other members of the workforce.

<sup>2</sup> Tradução livre do autor. No original: The need to rethink and reshape maternity, paternity and parental leave policy to include guaranteeing equal treatment, in terms of career and earnings, for working mothers and fathers who decide to take parental leaves compared to their colleagues (whose who have no children) is essential.

## **1.2 Objetivos de investigação**

Os objetivos da pesquisa desta dissertação consistem na análise da evolução da Responsabilidade Social das Empresas (RSE) e das políticas públicas no que diz respeito ao apoio à maternidade e o respetivo impacto na vida pessoal e profissional das trabalhadoras.

Para além disso, constituem objetivos também a identificação e manutenção das práticas positivas adotadas pelas empresas no que diz respeito à RSE, assim como o que deverá ser feito para melhorar, apresentando propostas para pesquisas futuras.

## **1.3 Estrutura**

A Responsabilidade Social não é uma temática recente e exclusiva da última década, apesar de nestes últimos anos ter vindo a apresentar uma crescente relevância a nível empresarial e académico.

Cada vez mais as empresas têm implementado estas práticas no seu dia a dia, como políticas sérias e estratégicas que as caracterizam como empresas sustentáveis, e que as permitem obter vantagem competitiva no mercado.

A maternidade é exercida por mulheres na sua idade ativa. Por conseguinte, estas mulheres têm de conciliar a sua vida profissional com a maternidade e, para tal, têm direito a uma licença, com período definido por lei, para acompanhar as primeiras semanas de vida dos seus filhos.

Finda esta licença, com o regresso à vida profissional, a conciliação destes dois “mundos” torna-se impraticável se o mercado corporativo não adotar medidas e práticas para mitigar estes desafios.

Ora, tendo isto presente, este trabalho vai compreender a relação que a Responsabilidade Social Corporativa tem com a maternidade. Para tal, é necessário entender:

- As mudanças periódicas das carreiras corporativas das mulheres e das políticas de igualdade de género;
- A evolução da RSE;
- A relação da satisfação pessoal dos colaboradores com o sucesso e aumento da produtividade das empresas;
- Os efeitos da pandemia do Covid-19 para as empresas e para as trabalhadoras.

Em suma, com o desenvolvimento dos pontos acima mencionados é possível desenvolver a relação empresas-maternidade através das metodologias aplicáveis e tirar conclusões que contribuam positivamente para a revisão das práticas de responsabilidade social.

## 2. Revisão da bibliografia

### 2.1 A Ética

A ética é um tema vigente no nosso quotidiano, seja a nível das relações interpessoais ou empresariais, sendo a sua relevância para este último amplamente reconhecida, tornando-se assim um fator imprescindível a todos os níveis na empresa, principalmente na conservação da sua boa reputação, sucesso e sustentabilidade.

Para melhor desenvolvimento e compreensão do tema desta dissertação, é imprescindível o paralelo entre ética e responsabilidade social das empresas, uma vez que ambos os conceitos estão relacionados.

A ética é imprescindível para o bom aproveitamento de qualquer negócio uma vez que influencia a reputação e nível de confiança na empresa, como referido por Pratiwi (2021) «para que seja feito um bom negócio deve-se aderir sempre a valores éticos. Uma empresa ética é regida pelas normas, conscientes e empáticas.»<sup>3</sup> Neste sentido, a ética está diretamente ligada à RSE, pelo que esta última resulta do olhar ético que a empresa tem para com os seus *stakeholders* (João, 2021).

Para tal, é necessário que os colaboradores corroborem com os princípios éticos praticados e defendidos pela empresa, ou seja, com a sua cultura organizacional.

Martins (2023, p. 81) define cultura organizacional como:

um conjunto de suposições tácitas e valores partilhados pelos indivíduos, que determinam as suas perceções, pensamentos, sentimentos e o seu comportamento na organização. A cultura organizacional deve ser compatível com a estratégia da organização, de forma a constituir uma força organizacional.

A cultura organizacional das empresas revela a sua ética, uma vez que são criadas regras que devem ser cumpridas por parte dos colaboradores, como códigos de ética onde são estabelecidos os procedimentos que os colaboradores devem cumprir no exercício do seu trabalho (Martins, 2023), tanto no seu dia a dia como na resposta a adversidades. Se a conduta de ética seguida pelos colaboradores não for assertiva, revela uma fragilidade na sua cultura organizacional, pondo em risco a sua reputação.

---

<sup>3</sup> Tradução livre do autor. No original: In business, we must adhere to ethical values to make it a good business. An ethical business is one that reflects a noble set of values based on conscience, empathy and standards

Em conformidade com João (2021):

[...] é através da cultura organizacional que a ética se manifesta nas organizações e é através dela que a ética ganha sentido. Quando as regras estão claras e bem estabelecidas, a conduta padrão e a identidade organizacional também tendem a ser fortalecidas. Além disso, é mais claro determinar como agir diante das irregularidades, definindo os traços da cultura organizacional da Empresa.

## 2.2 Responsabilidade Social das Empresas

O fenómeno da RSE nem sempre esteve presente, uma vez que o desempenho das empresas era pautado apenas em termos monetários, sem comprometimento com o meio envolvente e com a sustentabilidade. Conforme Teixeira *et al* (2006, p. 1), «reportando-se ao período da Revolução Industrial, percebe-se que o único interesse das empresas, naquela época, era maximizar seus lucros.» Porém, nas últimas décadas, conseguimos constatar que houve efetivamente uma mudança de pensamento. As empresas reconhecem que a criação de valor para os seus acionistas não deve ser o único propósito, e procuram cada vez mais meios para uma adoção ativa e eficaz de práticas de responsabilidade social, para além do cumprimento da legislação.

Como refere Teixeira *et al* (2006, p. 2):

A responsabilidade social dita as regras que combinam os objetivos económico-financeiros com a cidadania, a preservação ambiental e a ética dos negócios, pois o fato de se auferir lucros à custa da saúde física e mental dos empregados, da destruição do meio ambiente e do desprezo por uma parcela considerável da sociedade, pode acabar gerando prejuízos a longo prazo. Assim, difunde-se de forma gradativa nos vários setores sociais o compromisso das empresas públicas e privadas - enquanto agentes sociais do processo de desenvolvimento - com a comunidade civil.

Para complementar a afirmação acima, Perista *et al* (2008, p. 3) referem que «a responsabilidade social das empresas vai actualmente muito para além das responsabilidades económicas e ambientais no seu exercício; hoje, a sua actuação é observada e avaliada numa nova dimensão, a social»

Em conformidade com Leite e Rebelo (2010, p. 3):

A Organização das Nações Unidas tem sido uma das mais dinamizadoras da RSE. Muito sucintamente, ao nível mundial, podem-se destacar quatro momentos importantes para a afirmação do desenvolvimento sustentável e da RSE como conceito

internacionalmente relevante: a Conferência das Nações Unidas sobre o Ambiente em 1972; a Comissão Brundtland Comissão Mundial sobre o Ambiente em 1987; a Conferência das Nações Unidas do Ambiente e Desenvolvimento realizado em 1992; e o Livro Verde da Comissão Europeia, em 2001.

A Teoria dos Stakeholders defende que todas as partes interessadas na empresa devem ser tidas em consideração na sua atividade. Assim, compõem esta definição os acionistas, clientes, fornecedores, trabalhadores da empresa ou alguém da comunidade. (Singh e Misra, 2020)<sup>4</sup>.

«Ainda que a Responsabilidade Social não seja uma obrigação legal, bastantes empresas já possuem práticas de RS. Já as divulgam interna e externamente, traduzindo o comportamento ético que os stakeholders pretendem» (Santos *et al*, 2010, p. 281). Neste sentido, Martins (2023, p. 124) também refere que «não basta a organização cumprir as suas obrigações legais e fiscais, é necessária uma filosofia de ação filantrópica»

A RSE inclui as ações que a empresa pratica que corroborem as noções de direitos humanos, diversidade, igualdade de género, bem-estar, e a saúde física e mental dos colaboradores (Comissão Europeia, 2011) e, conforme Singh e Misra (2020), «podem contemplar problemas comunitários como a educação, conservação do ambiente, desenvolvimento rural, apoio à saúde, desporto, desemprego, erradicação da pobreza, apoio à cultura, creches<sup>5</sup>»

Segundo o Livro Verde da Comissão das Comunidades Europeias (2001, p. 4): «A responsabilidade social das empresas é, essencialmente, um conceito segundo o qual as empresas decidem, numa base voluntária, contribuir para uma sociedade mais justa e para um ambiente mais limpo.»

As empresas perceberam que as práticas de responsabilidade social podem ser fonte de vantagem competitiva, uma vez que viabiliza a fidelização e confiança dos clientes (Parente, 2014).

---

<sup>4</sup> Tradução livre do autor. No original: Indeed, stakeholder theory relates to an organization's ability to make ethical assertions on anyone affected by its decisions, whether it is a customer, employee, supplier, or an individual from the community.

<sup>5</sup> Tradução livre do autor. No original: Such activities may include general community issues, rural development, agricultural activities, education, job training, conservation, environmental care, funding and promotion of art and culture, support for health, sport, unemployment, child care, and poverty eradication

A vantagem competitiva ocorre quando, no mesmo mercado, uma entidade consegue atingir lucros relativamente superiores que as entidades concorrentes. Esta vantagem competitiva surge como fruto de mudanças, sejam elas internas ou externas à entidade (Martins, 2023).

A RSE, quando tratada do ponto de vista estratégico, é relevante para a competitividade das mesmas tendo em vista as vantagens que advêm, no que toca à eficiência (Comissão Europeia, 2011)

A adoção de práticas de RSE por parte das empresas gera um retorno indiscutível para as mesmas, entre elas (GRACE, 2014):

- **Otimização de recursos:** aumento da produção paralelo à redução dos gastos
- **Impacto positivo na reputação da empresa:** com a adoção e prática de medidas eficazes de RS, a empresa pode criar um ambiente mais estimulante e saudável para os seus colaboradores o que, conseqüentemente, melhora a sua reputação com terceiros.
- **Maior motivação dos colaboradores:** promoção do bem-estar e satisfação dos colaboradores, o que conseqüentemente, impacta positivamente a sua motivação e envolvimento.
- **Melhoria das relações com *stakeholders*:** as práticas de RS são um fator decisivo para a preferência e fidelização dos *stakeholders* (parceiros, clientes, fornecedores, etc.).

Figura 2.1: Vantagens da Responsabilidade Social nas PME



Fonte: GRACE (2014, p.13)

Em concordância com Fernandes (2010, p. 23):

Apesar de todos sabermos que o objectivo principal das empresas é a obtenção do lucro, acredita-se que uma aposta numa estratégia empresarial que englobe o cumprimento de objectivos de carácter social e ambiental, pode criar valor acrescido para a empresa. Torna-se vital que as empresas passem a considerar a responsabilidade social não como um encargo adicional, mas um investimento com um retorno esperado no médio e longo prazo.

De acordo com Santos *et al* (2004)<sup>6</sup>, citado por Rocha (2018), internamente a empresa deve adotar determinadas práticas de RSE, entre elas:

- Disponibilização de formação profissional e académica
- Segurança no trabalho, a nível físico e profissional
- Apoio à família e promoção do equilíbrio trabalho-família
- Flexibilidade

---

<sup>6</sup> Santos, M. (2004), Desenvolvimento sustentável e responsabilidade empresarial. Sociedade e Trabalho, Oeiras, Celta Editora.

### 2.2.1 A Responsabilidade Social das Empresas em Portugal

O conceito de RSE em Portugal teve um *boom* após a Cimeira de Lisboa, em março de 2000, onde foram definidos meios para uma boa colheita decorrente das relações entre o Estado, a sociedade civil e as empresas (Sair da Casca, 2004). Na sequência deste acontecimento, de acordo com Leite e Rebelo (2010, p.4) «a temática da RSE surge em Portugal com carácter de sistematização dos acordos estabelecidos a nível mundial e europeu.» A RSE pode e deve ser aplicada em empresas de todas as dimensões apesar de, erroneamente, ser muitas vezes dirigida apenas às grandes empresas, dado que à partida estas têm mais recursos financeiros para a sua implementação.

Embora muitas vezes de forma intuitiva, as PME desenvolvem práticas de responsabilidade social adaptadas à sua dimensão e investimento (GRACE, 2014). Dado que em Portugal as PME representam quase a totalidade do tecido empresarial, sendo cerca de 99% (Gomes *et al*, n.d), em muitas empresas portuguesas a aplicação da RSE ainda não é consciente.

No âmbito da ISO26000<sup>7</sup>, recomendou-se que os países desenvolvessem, com base nas suas especificidades, regras para a definição e implementação da responsabilidade social (APCER, 2024).

No seguimento desta recomendação surgiu, segundo Leite e Rebelo (2010, p. 4):

Um marco na operacionalização da Responsabilidade Social em Portugal foi a criação da Norma Portuguesa de Sistema de Gestão da Responsabilidade Social, a NP 4469-1: 2008, que especifica os requisitos para um sistema de gestão de RSE, sendo aplicável a organizações de diferentes sectores e dimensões.

Assim como no resto do mundo, em Portugal observamos a RSE a ser cada vez mais valorizada e incentivada ao longo dos anos tendo em vista a vantagem competitiva que as empresas obtêm através da mesma.

A boa avaliação da empresa por parte dos seus colaboradores quanto à valorização salarial, profissional e pessoal contribui para melhorar a sua reputação. (GRACE, 2014).

Como consequência da introdução do conceito em Portugal, foram desenvolvidas diversas associações empresariais (Sair da Casca, 2004).

---

<sup>7</sup> Norma internacional desenvolvida para as empresas adotarem práticas sustentáveis (Fonte: ISO)

Entre elas, e de acordo com Leite e Rebelo (2010, p. 3):

Conselho Empresarial para o Desenvolvimento Sustentável (BCSD – Portugal), a Associação Portuguesa de Ética Empresarial (APEE), o Grupo de Reflexão e Apoio à Cidadania Empresarial (GRACE).

### **2.2.1.1 Organizações Portuguesas**

A maternidade, com os seus diversos desafios, torna muitas vezes impraticável o equilíbrio entre a vida pessoal e vida profissional, pelo que se torna imprescindível a aplicação de práticas de RS por parte das empresas, considerando o seu impacto positivo na vida dos colaboradores e, conseqüentemente, na sociedade.

Em Portugal, verificou-se a crescente preocupação neste sentido, que se refletiu na criação de políticas públicas para incentivar a igualdade de género e não prejudicar as trabalhadoras que optem pela maternidade.

Entre as diversas áreas de atuação no âmbito da RSE, enquadra-se a igualdade de género, em conformidade com a ODS 5<sup>8</sup>.

Neste sentido, as organizações portuguesas criadas para promover a RSE têm um papel poderoso. As práticas de RS apenas fazem sentido e geram retorno positivo para todos *stakeholders* se aplicadas de maneira eficaz, logo, é importante o auxílio destas organizações às empresas para implementação de políticas de RS.

### **GRACE**

O GRACE, fundado em 2000 por um grupo de sete multinacionais, é uma associação sem fins lucrativos, cujo principal objetivo é divulgar a importância da RSE no tecido empresarial, e fazer face à crescente necessidade de políticas de RSE. (GRACE, n.d.)

Para tal, o GRACE funciona como plataforma de auxílio às empresas na composição e implementação das políticas supracitadas.

Neste sentido, e segundo o GRACE (n.d.), a sua atuação incide sobre diversos pilares, entre eles o de influenciar as políticas públicas com foco nas práticas de RSE, o desenvolvimento

---

<sup>8</sup> Objetivo de desenvolvimento sustentável n.º 5, que consiste no alcance da igualdade de género e no empoderamento de todas as mulheres e raparigas (BCSD Portugal, 2024).

Disponível em: <https://ods.pt/objectivos/5-igualdade-de-genero/>

de parcerias nacionais e internacionais, disseminação de boas práticas entre empresas e o suporte aos seus associados.

Atualmente, o GRACE conta com mais de 300 empresas de diversificadas dimensões e setores de atividade. (GRACE, n.d.)

### **BCSD Portugal**

A *Business Council for Sustainable Development* (BCSD) integra a rede global *World Business Council for Sustainable Development* (WBCSD), fundada em 1995, no seguimento da Cimeira da Terra da ONU, 1992, com o objetivo de auxiliar as empresas na tomada de decisões relativamente à sustentabilidade, visando um impacto positivo para todos os stakeholders e meio envolvente. (BCSD, n.d.)

De acordo com a BCSD (n.d.), a rede engloba mais de 5000 empresas, com o objetivo de transformar os negócios a nível mundial mais sustentáveis.

A BCSD promove formações para que as empresas, de diversas dimensões, possam incorporar os ODS nos seus negócios, nomeadamente o ODS 5 para a promoção da igualdade de género.

### **APEE**

A Associação Portuguesa de Ética Empresarial (APEE), fundada em 2002, é uma associação sem fins lucrativos que visa desenvolver e manter um modelo de desenvolvimento sustentável para as empresas que, segundo a APEE (n.d.), esteja em «harmonia com o Planeta e os recursos que nos disponibiliza, no plano social pela inclusão, diversidade e busca da felicidade, não deixando ninguém para trás.» (APEE, n.d.)

A APEE pretende estabelecer programas e desenvolver projetos no âmbito da RS que ajudem as empresas a implementá-las de maneira produtiva. (APEE, n.d.)

A APEE (n.d.) refere, no seu sítio web, que:

Os objetivos deste projeto são três: primeiro, o apoio às empresas na promoção de boas práticas em matéria da Igualdade e da não discriminação entre mulheres e homens, da conciliação entre a vida profissional, familiar e privada, e da proteção na maternidade e paternidade; em segundo lugar, o reforço dos mecanismos de encorajamento, reconhecimento, acompanhamento, divulgação de práticas promotoras da igualdade

entre mulheres e homens e, por fim, a consolidação da dimensão da igualdade de gênero no quadro da responsabilidade social que cada vez mais as empresas assumem na sociedade em que se inserem.

### **2.2.2 A Responsabilidade Social das Empresas e a Igualdade de Gênero**

Ao longo dos anos, a dinâmica familiar mudou assim como as exigências do mercado de trabalho. Esta realidade faz com que o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional seja para muitas famílias, e principalmente para as mães, um “sonho impossível”.

Para alcançar este equilíbrio, para além do exercício da paternidade de maneira mais justa e efetiva por parte dos homens, é necessária a conscientização por parte das empresas.

Segundo Guerreiro e Pereira (2006, p. 9):

As organizações empregadoras mostram, em geral, dificuldades em reconhecer a importância do papel do pai na prestação de cuidados aos filhos, acabando por surgir entraves ao usufruto das licenças juridicamente estabelecidas. Para além disso, no quadro familiar, a participação do homem nas tarefas domésticas é significativamente diminuta, resultado de modos de socialização, ainda perenes, dominados por diferenciações de gênero.

As empresas têm um papel fulcral na promoção do equilíbrio familiar, dado que impactam significativamente a qualidade de vida dos seus colaboradores. Práticas como, por exemplo, o maior equilíbrio entre a vida profissional e familiar, maior diversidade de recursos humanos, igualdade de salários, práticas de recrutamento não discriminatórias (Comissão das Comunidades Europeias, 2001) têm uma influência significativa sobre a vida dos colaboradores.

Como referido por Campos (2023, p. 10): «A consciencialização sobre as desigualdades entre os sexos, juntamente com a implementação de práticas inclusivas, é fundamental para superar as barreiras existentes.»

As políticas de RS, no que concerne à igualdade de gênero e exercício da parentalidade, adotadas pelas empresas para além do previsto na legislação, revelam o seu compromisso para uma sociedade mais justa e inclusiva.

Em conformidade com Soares et al (2011, p. 2):

Programas de responsabilidade social corporativa direcionados aos funcionários podem ser estratégias que permitam a administração da interface entre a família e o trabalho remunerado, particularmente para as mulheres.

[...] Com base nesses fatos, não é difícil considerar que as medidas implementadas nos locais de trabalho podem ser fundamentais para que as trabalhadoras administrem melhor a relação entre suas obrigações no trabalho e as responsabilidades familiares.

A grande dificuldade enfrentada pelas mães trabalhadoras é precisamente a conciliação entre a vida pessoal e profissional, devido à grande exigência de ambas. As empresas apresentam uma grande dificuldade, estrutural e cultural, na adoção de medidas que permitam este equilíbrio (Guerreiro e Pereira, 2006).

Conforme referido por Araújo et al. (2007) <sup>9</sup> citado por Soares et al. (2011, p. 3):

Especificamente, com relação à mulher, os programas surgem não somente para contrapor a intervenção mínima do Estado, mas também para colaborar na conciliação família e trabalho, considerando a persistência de desigualdade e assimetrias de gênero nas formas de organização da vida familiar e distribuição das tarefas domésticas.

« [...] As empresas devem implementar políticas e práticas que apoiem a conciliação entre a paternidade e a carreira, incluindo horários flexíveis, opções de trabalho remoto, programas de licença parental remunerada e programas de desenvolvimento profissional contínuo.» (Brás, 2023)

De acordo com Guerreiro e Pereira (2006), Portugal é um país europeu onde a taxa de atividade feminina é bastante elevada, em que mulheres com filhos com idade inferior a 5 anos têm tendência a trabalhar *full time*, em comparação com outros países do contexto europeu. Para que haja uma maior qualidade de vida e, conseqüentemente melhor desempenho profissional das suas funcionárias, as empresas precisam de constatar a importância da implementação destas políticas de Responsabilidade Social Corporativa.

Como refere Brás (2023), «com o apoio adequado, é possível equilibrar a maternidade e a carreira. Assim, é essencial que as empresas ofereçam um ambiente de trabalho inclusivo e flexível, onde as mães se sintam apoiadas e valorizadas.»

---

<sup>9</sup> Araújo, C.; Picanço, F.; Scalon, C. (2007) *Novas Conciliações e Antigas Tensões? Gênero, família e trabalho em perspectiva comparada*. Bauru: Edusc.

### 2.3. Evolução da Mulher no Contexto de Trabalho

É relevante, para o tema abordado nesta dissertação, perceber a evolução da mulher no contexto de trabalho, uma vez que a entrada das mulheres para o mercado de trabalho foi um dos fatores que definiram a mudança da estrutura familiar moderna.

O modelo praticado antigamente, em que o homem era considerado o único provedor, deixou de ser frequente e o salário feminino passou a ser essencial para a satisfação das necessidades das famílias, cada vez mais crescentes. (Guerreiro e Pereira, 2006).

Reigh-Aleixandre *et al* (2023) afirmam que:

A entrada das mulheres para o mercado de trabalho, desde a segunda metade do século XX, desencadeou uma revolução social com impactos relevantes como: desenvolvimento económico-social, alteração dos modelos familiares e, consequentemente, maior independência e dignidade para as mulheres.<sup>10</sup>

A entrada da mulher no mercado de trabalho em Portugal é um tema pertinente que tem evoluído constantemente, paralelamente às transformações sociais, económicas e culturais que ocorreram nas últimas décadas.

Após anos de submissão e a construção e o reconhecimento de suas identidades, as mulheres, por meio de muitas lutas e reivindicações, iniciaram sua busca pelos direitos de igualdade e, a cada dia mais, estas mulheres têm se organizado e buscado conquistar e usufruir destes direitos. (Paiva, 2017, p. 1).

No entanto, mesmo com o notório progresso, a sociedade ainda está longe de afirmar que os direitos femininos e a igualdade de género são garantidos nos diversos setores, pessoais e profissionais.

Em conformidade com Perista *et al* (2008, p. 2):

As assimetrias entre homens e mulheres em matéria de trabalho e de emprego subsistem, apesar de os princípios consagrados na legislação laboral portuguesa assegurarem a umas e a outros o direito a:

– Igual acesso ao trabalho, ao emprego, à formação profissional e à progressão na carreira;

---

<sup>10</sup> Tradução livre do autor. No original: The incorporation of women into the workforce, since the second half of the 20th century, has been a social revolution with significant impacts: greater economic and social development, the strengthening of democratic values, changing family models, and, of course, greater independence and recognition of the dignity of women.

- Igualdade salarial para trabalho igual ou de valor igual;
- Eliminação dos diferentes tipos de segregação no mercado de trabalho;
- Uma participação equilibrada dos homens e das mulheres na vida profissional e na vida familiar, nomeadamente com a partilha entre pais e mães dos direitos associados à paternidade e à maternidade e à prestação de cuidados a filhos e filhas ou a outras pessoas em situação de dependência.

A Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) (n.d) define a igualdade de género, no seu sítio web, como «a igual visibilidade, empoderamento, participação e responsabilidade de mulheres e de homens em todas as esferas da vida pública e da vida privada.» Refere, ainda, que:

Hoje, a igualdade entre mulheres e homens é considerada em todo o mundo uma questão de Direitos Humanos e uma condição de justiça social, necessária para que as sociedades se tornem mais modernas e mais equitativas. É, por isso, um requisito para o desenvolvimento e a paz e, nos países democráticos, uma condição para o exercício efetivo e pleno da cidadania. (CIG, n.d)

A desigualdade salarial e os desequilíbrios na conciliação trabalho-família, entre outros desafios, ainda se fazem muito presentes e devem ser questionados.

«Apesar de também as mulheres já estarem largamente envolvidas na vida profissional, este campo continua a registar significativas desigualdades de género.» (Guerreiro e Pereira, 2006, p.10).

De acordo com o boletim estatístico de 2023, publicado pelo CIG (2023, p. 83) «as mulheres europeias (UE27) ganhavam, em média, menos 12,7% do que os homens e, em Portugal, essa disparidade era de 11,9%.»

Também, as mulheres enfrentam maiores dificuldades na progressão das suas carreiras, pelo que se verifica que os cargos de topo e de maior prestígio, são ocupados maioritariamente por homens.

De acordo com Guerreiro e Pereira (2006, p. 11):

Para além disso, são poucas as mulheres, mesmo nos sectores onde a sua presença prevalece, que preenchem os lugares de topo das hierarquias profissionais. Estes são predominantemente cargos ocupados por elementos do sexo masculino, denotando-se, assim, o fenómeno da segregação vertical, com as mulheres concentradas na base da hierarquia e com maior dificuldade em ascender aos lugares cimeiros. Na verdade, a

população activa feminina apresenta menores índices de progressão nas carreiras, menores possibilidades de acesso à formação profissional e tende a auferir remunerações inferiores às da população masculina.

Na década de 60, começou-se a verificar a entrada da mulher para o mercado de trabalho em decorrência da guerra colonial, surtos emigratórios que demandaram a maioria da população masculina e a crescente industrialização e urbanização. (Guerreiro e Pereira, 2006).

Em conformidade com Lopes e Perista (2010, p. 192):

O aumento crescente da procura de trabalho remunerado pelas mulheres, que durante os anos 1960 se articulou com a emigração, o êxodo rural, a mobilização militar e a guerra colonial, depressa se revelou uma inevitabilidade social, mas também um recurso familiar, tão insuficientes os níveis de remuneração salarial dos homens mesmo quando presentes no mercado de trabalho. [...] Quando, na transição para os anos 1970, a economia começou a reforçar o sector bancário e segurador e a multiplicar as actividades de hotelaria e turismo, também estes sectores absorveram bastante da oferta crescente de mão-de-obra feminina [...].

Em Portugal, destaca-se a revolução de Abril de 1974, que desencadeou a fundamental mudança favorável à entrada das mulheres no mercado de trabalho: a igualdade entre homem e mulher aprovada na Constituição da República portuguesa, em 1976, substituindo o modelo anterior que designava o homem como “chefe de família” e provedor, e a mulher como subordinada, encarregue das tarefas domésticas (Guerreiro e Pereira, 2006).

Ferreira (2010, p.23) refere que:

Na verdade, entre nós, as políticas económicas dos anos 1970 foram pautadas por preocupações essencialmente redistributivas e transformadoras da relação salarial, imprimindo-lhe uma marcada feição fordista, ou seja, seguindo um modelo, entretanto já em crise na Europa. Foram, então, tomadas medidas que tiveram um impacto direto no aumento do emprego feminino, como foi o caso da fixação do salário mínimo, do subsídio de desemprego e da licença de maternidade de 90 dias e outros direitos na gravidez, na maternidade e na assistência à família. Dentre estes direitos, importa destacar os seguintes: na gravidez — dispensa de trabalho, sem perda de regalias ou de remunerações, para permitir idas à consulta médica; na maternidade — licença de parto de 14 semanas, sem perda de tempo de serviço, de remunerações e de subsídios; na assistência aos filhos e outros dependentes — dispensa para as consultas médicas durante a gravidez, dois turnos de uma hora por dia enquanto dura a amamentação e até a criança perfazer um ano de idade, faltas até 30 dias por ano para prestação de

assistência em caso de doença das crianças, ou mesmo dois anos de licença especial sem direito a vencimento.

A crescente alfabetização feminina foi um dos fatores que contribuiu para as qualificações das mulheres e a sua consequente integração no mercado de trabalho. A sua participação no trabalho e instrução contribui positivamente para a economia e sociedade, uma vez que reduz as desigualdades sociais.

De acordo com Guerreiro e Pereira (2006, p. 9):

A participação das mulheres na esfera pública não se resume à integração no mercado laboral, tendo sido acompanhada por uma inserção, também ela extraordinariamente significativa, no contexto escolar onde, de resto, se nota, nos últimos anos, a existência de maior sucesso escolar por parte das raparigas. São elas quem mais tende a prosseguir os estudos, estando, actualmente em maioria no contexto universitário

A educação continua a ser primordial para a igualdade de género e desenvolvimento económico e social de Portugal, contribuindo ativa e positivamente para que as mulheres atinjam a independência financeira.

Na atualidade, as mulheres compõem grande parte da população empregada em Portugal, com um nível de escolaridade elevado, e exercem funções nos diversos setores económicos. Esta mudança poderá ser justificada pelas políticas de igualdade de género e de inclusão no mercado de trabalho.

Lourenço e Rosa (2022) referem que:

as mulheres representam 60% dos especialistas das atividades intelectuais e científicas (física, matemática, engenharia, finanças, relações públicas, professores, profissionais de saúde, entre outros), mostrando assim, mais uma vez, as elevadas habilitações das mulheres.

Ainda assim, segundo Lourenço e Rosa (2022), mesmo mais qualificadas, as mulheres têm mais contratos precários e ganham, regra geral, ordenados inferiores aos dos homens.

A implementação de políticas de igualdade de género por parte do governo, em todas as suas vertentes, coopera ativamente para um mercado de trabalho produtivo e com menos desigualdades. Estas políticas abrangem temas imperiosos como a licença de parentalidade, igualdade salarial e a inclusão no ambiente de trabalho.

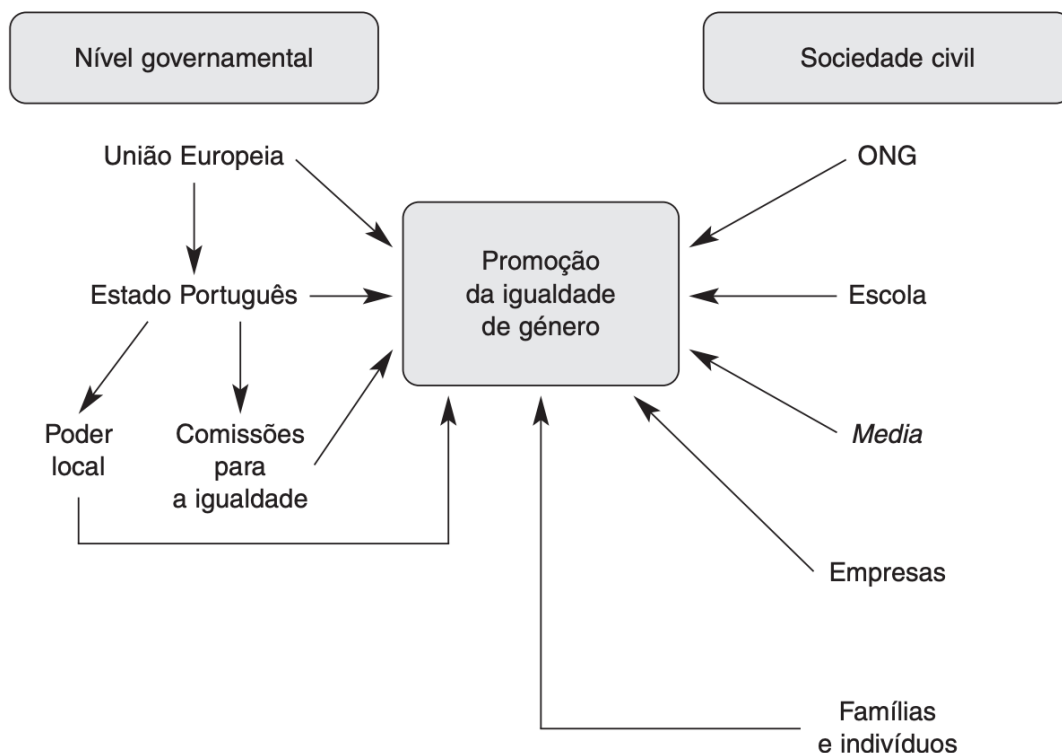
De acordo com Rêgo (2010, p. 57):

A lei é, nesta matéria, indispensável porque é apenas ela que, com a sua autoridade democrática, pode criar os mecanismos que assegurem o seu cumprimento: desde logo, sanções por violação de normas e reforço dos corpos inspectivos; mas sobretudo generalizar a formação obrigatória para também generalizar o desenvolvimento da consciência crítica, por contraponto à consciência ingénuo do “amor ao destino social”, que mantém e consolida o poder de uma tradição incompatível com a igual dignidade de todas as pessoas, reconhecida pela Constituição portuguesa como base da República, e pela Declaração Universal de Direitos Humanos, como inerente a cada indivíduo. Há-de ser essa consciência crítica que permitirá entender a “razão de ser” da igualdade que a lei passou a exigir, e assim melhorar decisivamente as condições para o cumprimento informado.

### 2.3.2 Evolução da Lei no Contexto da Igualdade de Género

A evolução da lei na matéria da igualdade de género em Portugal decorreu em resposta às necessidades da sociedade e da defesa dos direitos das mulheres.

Figura 2.2: Agentes de Promoção de igualdade de género



Fonte: Guerreiro e Pereira (2006, p.14)

A figura acima, em suma, representa os agentes responsáveis que devem cooperar para a promoção da igualdade de género. (Guerreiro e Pereira, 2006).

A intervenção do Estado tem grande relevância nesta matéria, nomeadamente na implementação de políticas públicas e fiscalização para proteção dos direitos das mulheres.

Como referido por Guerreiro e Pereira (2006, p. 15):

O estado é um elemento fulcral na promoção da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com um leque de actuações a diversos níveis. Podemos elencar alguns dos seus papéis, sumariados em três grandes áreas: (1) é através da acção governamental que se definem quadros legais que regem a família e o trabalho; (2) é ao estado que cabe a fiscalização e prevenção da discriminação; (3) ao estado compete ainda a providência e o incentivo à criação de serviços de apoio à conciliação trabalho-família, como infantários e outros serviços de proximidade. Temos, assim, o estado como um elemento simultaneamente legislador, fiscalizador e provedor.

As famílias, enquanto orientadoras, detêm também um papel importante na valorização da igualdade de género.

Guerreiro e Pereira (2006, p. 18) referem que:

É no contexto familiar, enquanto elemento fundamental na socialização primária que se transmitem uma série de valores e práticas, que se vão posteriormente reflectir nos percursos profissionais e familiares dos jovens pais e mães trabalhadores/as. Neste sentido, as famílias jogam um papel fundamental na socialização de rapazes e raparigas, e na formulação de práticas educativas promotoras de uma parentalidade partilhada e transmissoras dos saberes necessários para a autonomia pessoal em contexto doméstico.

Após o 25 de abril, como citado acima, a constituição de 1976 aprovou a igualdade entre homens e mulheres. Apesar deste marco, «a normatividade social, embora atenuada ou menos óbvia, resiste e persiste.» (Rêgo, 2010, p. 59).

As reformas espelhadas nesta Constituição de 1976 foram um grande avanço para a criação de um ambiente mais inclusivo e justo para as mulheres, tendo em conta os entraves que eram anteriormente legalizados, nomeadamente no que diz respeito à igualdade de género.

A Constituição da República Portuguesa (CRP) (2005) determina, no Artigo 13.º que:

1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.
2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de

origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.

«É tarefa fundamental do Estado promover a igualdade entre homens e mulheres.», de acordo com a alínea h) do Artigo 9.º da CRP (2005).

O direito ao trabalho representa, sem dúvidas, o meio mais poderoso para a conquista da liberdade feminina: a independência financeira. Através dela, as mulheres adquirem maior autonomia para gerir as suas vidas, em termos pessoais e profissionais, permitindo uma maior capacidade para dar resposta a situações de instabilidade, que outrora as colocava em situação de plena vulnerabilidade.

Segundo o artigo 58.º da CRP (2005):

1. Todos têm direito ao trabalho.
2. Para assegurar o direito ao trabalho, incumbe ao Estado promover:
  - b) A igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais;

Em 1979, foi instituída Lei da Igualdade, através do Decreto-Lei n.º 392/79, que gerou mudanças fundamentais a nível social e económico, e conseqüentemente no direito ao trabalho das mulheres, pela proteção aos seus direitos. (CITE, n.d.)

Para manutenção e aplicação do instituído no Decreto-Lei supracitado, foi criado pelo mesmo a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), com o objetivo de promover a igualdade de género no trabalho. (CITE, n.d)

Para tal, de acordo com a CITE (2024), são usados meios como a divulgação da lei e de práticas de combate à desigualdade, assim como a fiscalização da aplicação da mesma, a sensibilização das empresas e dos trabalhadores e a elaboração de estudos que indiquem as áreas que devem ser alvo de melhoria.

No âmbito da aplicação da Lei da Igualdade, Lopes e Perista (2010, p. 194) referem:

Com efeito, muitas raparigas com estudos acima da escolaridade obrigatória ficavam-se pelo fim do ensino secundário, pouco frequentavam a formação profissional e as poucas que o faziam deparavam-se com uma oferta formativa maioritariamente dirigida às profissões tradicionalmente masculinas: pretendendo ou não aceder a um emprego, o certo é que a probabilidade de o conseguirem era, por essas razões, bastante reduzida.

Neste contexto, a Lei da Igualdade veio responsabilizar o Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP) pela promoção e implementação de medidas de política e de intervenção específicas neste domínio.

Segundo Lopes e Perista (2010, p. 192):

A introdução da Lei da Igualdade, em 1979 (Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro), na economia e na sociedade portuguesa, concomitantemente com a criação da CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego –, faz-se num contexto caracterizado pela confluência de movimentos sociais e laborais de orientação muito diversa: por um lado, o processo de crescente assalariamento das mulheres portuguesas que, com origem nos anos 1960, ainda se não encontrava plenamente esgotado nas suas especificidades de então; por outro, as transformações do mercado de trabalho desencadeadas pelo processo de democratização e que acabariam por vir a reforçar as condições de degradação do emprego das mulheres.

### **2.3.3 Evolução dos Direitos das Mães no Mercado de Trabalho**

A implementação de leis acerca da maternidade em Portugal assume um papel importantíssimo para que as mães possam atingir o equilíbrio entre a sua vida profissional e familiar, sem ter de abdicar dos seus direitos.

A aplicação da legislação também propicia a proteção da mulher no contexto de trabalho, no que diz respeito à maternidade. O respeito do período de licença de maternidade, a reintegração ao ambiente de trabalho pós licença, por exemplo, permitem que a maternidade não seja empecilho para a carreira profissional das mulheres.

Segundo o CITE (n.d.): «o regime de proteção na parentalidade é aplicável desde que a entidade empregadora tenha conhecimento da situação ou do facto relevante».

O artigo 59.º, n.º alínea c) da CRP (2005) definiu o direito à licença de maternidade:

2. Incumbe ao Estado assegurar as condições de trabalho, retribuição e repouso a que os trabalhadores têm direito, nomeadamente:

c) A especial proteção do trabalho das mulheres durante a gravidez e após o parto

O artigo 68.º da CRP (2005) viabilizou a proteção das mulheres durante a gravidez e no pós-parto, assim como o direito de ambos os pais de prestar assistência aos seus filhos, sem colocar em risco a sua carreira e estabilidade financeira.

Deste modo, Rêgo (2010, p. 68) conclui que esta legislação:

O que implica o reconhecimento de um novo estatuto jurídico para os homens e o sinal claro, para estes, para as mulheres, para a actividade económica e para a sociedade em geral, de que o direito português recusa entender a reprodução humana e o trabalho de cuidado que lhe é inerente como “uma função”, ou “uma missão”, ou “um destino”, ou “uma obrigação”, ou “uma tarefa”, ou “um fardo”, ou “um privilégio” – conforme o olhar de cada pessoa ou de cada instituição – exclusivo ou específico ou mesmo principal das mulheres.

A aplicação destas leis garante o direito à dispensa do trabalho, antes e depois do parto, tendo em vista a recuperação da mãe e a prestação de cuidados ao recém-nascido, promovendo o seu bem-estar.

A Lei n.º 4/84, de 5 de abril, representou um avanço considerável para a protecção da maternidade e paternidade, dada a sua abrangência. As trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes viram considerados os seus direitos, uma vez que, anteriormente, não eram definidos de maneira clara.

Segundo Rêgo (2010, p. 71):

a Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, concretizou a protecção da maternidade e da paternidade e a igualdade do pai e da mãe face à realização profissional, à participação na vida cívica, e à manutenção e educação das suas crianças (artigo 2.º n.ºs 1 e 2) e a questões de saúde (artigos 4.º a 7.º), e integrou definitivamente o tema no direito do trabalho, incluindo a regulamentação colectiva, e da segurança social (artigos 8.º a 25.º).

O artigo 9.º da Lei n.º 4/84 definiu o primeiro período da licença de maternidade:

1 - As mulheres abrangidas pelo disposto no presente capítulo têm direito a uma licença por maternidade de 90 dias, 60 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes 30 ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

Em 1999, a Lei n.º 142/99 de 31 de Agosto reafirmou a protecção contra o despedimento de grávidas, puérperas e lactantes e definiu que estes fossem anulados caso não fosse emitido o parecer da CITE (Rego, 2010).

A implementação do Código do Trabalho, em 2003, consolidou e atualizou as normas definidas pelas leis anteriores. A licença de maternidade passou a ser de 120 dias, sendo os primeiros 90 obrigatórios após o parto.

Por sua vez, após a reforma ao Código do Trabalho em 2009, a licença parental inicial poderia “esticar” mais 30 dias, passando a 150 dias, caso os pais decidam partilhar a licença. (Artigo 40º, Código do Trabalho, 2009)

«O Código de 2009 criou, em algumas áreas, melhores condições para a igualdade no exercício dos direitos relativos à maternidade e à paternidade.» (Rêgo, 2010, p. 82).

A Lei n.º 7/2009 introduziu reformas relevantes para a proteção das trabalhadoras grávidas, lactantes e puérperas. O artigo 35.º, denominado Proteção na Parentalidade, garantiu direitos que, dada a sua relevância, cito:

1 - A proteção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos seguintes direitos: a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez; b) Licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto; c) Licença por interrupção de gravidez; d) Licença parental, em qualquer das modalidades; e) Licença por adoção; f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde, e respetivo acompanhante, nas deslocações interilhas das regiões autónomas. g) Licença parental complementar em qualquer das modalidades; h) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde; i) Dispensa para consulta pré-natal; j) Dispensa no âmbito dos processos de adoção e de acolhimento familiar; k) Dispensa para amamentação ou aleitação; l) Faltas para assistência a filho; m) Faltas para assistência a neto; n) Licença para assistência a filho; o) Licença para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica; p) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares; q) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares; r) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade; s) Dispensa de prestação de trabalho suplementar; t) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno. 2 - Os direitos previstos no número anterior apenas se aplicam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com exceção do direito ao gozo de 42 dias consecutivos de licença parental exclusiva da mãe e dos referentes a proteção durante a amamentação. (Artigo 35º, Código do Trabalho, 2009)

Em 2019, a Lei n.º 90/2019 introduziu novas atualizações, nomeadamente no artigo 43.º do Código do Trabalho, dado que passou a ser obrigatório o gozo pelo pai de 20 dias úteis, seguidos ou interpolados nas 6 semanas a seguir ao parto (Código do Trabalho, 2019)

Ainda no contexto desta alteração, o artigo 35.º-A do Código do Trabalho estabeleceu que:

1 - É proibida qualquer forma de discriminação em função do exercício pelos trabalhadores dos seus direitos de maternidade e paternidade.

2 - Incluem-se na proibição do n.º 1, nomeadamente, discriminações remuneratórias relacionadas com a atribuição de prémios de assiduidade e produtividade, bem como afetações desfavoráveis em termos da progressão na carreira. (Código do Trabalho, 2019)

A Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, introduziu novamente atualizações importantes ao Código do Trabalho. Entre elas, o aumento da licença parental para 28 dias, o incentivo à partilha de licenças parentais, segundo o artigo 30.º, e o reforço da proteção contra práticas discriminatórias no exercício do trabalho, pelo gozo de direitos na parentalidade. (Artigo 25.º, Código do Trabalho, 2023).

Atualmente, em conformidade com o CITE (n.d.), os direitos da trabalhadora grávida, puérpera e lactante abrange medidas mais completas e inclusivas, primordiais para o combate à discriminação de género nas empresas, e garantindo cada vez mais o direito dos pais de assistirem as necessidades dos seus filhos.

Estas medidas incluem, por exemplo, uma maior licença de maternidade inicial paga a 100%, dispensas de trabalhos para consultas, de trabalhos que representem risco à saúde, por interrupção da gravidez e para a amamentação. (CITE, n.d.)

### **2.3.4 Igualdade de Género na Vida Profissional e Familiar**

Para que possamos falar sobre igualdade de género e oportunidades profissionais para as mulheres, é necessário abordar a igualdade na vida familiar e na repartição justa das tarefas domésticas e parentais, visto que, historicamente, têm um peso significativo na vida das mulheres.

O equilíbrio entre a vida familiar e profissional é fundamental para construirmos uma sociedade mais justa e equilibrada. Assim, as mulheres podem explorar plenamente as suas oportunidades de progressão na carreira, sem ter de abdicar da escolha de constituir família, ou serem prejudicadas por isso.

Em conformidade com Lopes (2009, p. 65):

O aumento das tarefas domésticas, os imperativos de cuidado e educação das crianças, os novos constrangimentos horários, conduzem a uma reorganização dos tempos de vida

que toca particularmente as mulheres. É sobre as mães que socialmente se criam as maiores expectativas em termos de conciliação dos dois domínios da vida.

«[...] a dupla carga de trabalho remunerado a tempo inteiro e não remunerado levou ao reporte de risco de conflito trabalho-família, ansiedade e sensação de culpa.» (Maia *et al*, 2024).

Ainda segundo Maia *et al* (2024, p. 71):

verifica-se que em Portugal a maioria das mulheres se mantém a trabalhar a tempo inteiro, mesmo após o nascimento do filho. As razões dadas para a manutenção da atividade profissional da mulher a tempo inteiro prendem-se com o dever de responder às necessidades financeiras da família e a existência de um mercado de trabalho pouco flexível, que proporciona pouco acesso a contratos a tempo parcial.

A sociedade ainda acredita que cuidar dos filhos é responsabilidade apenas das mães (Brás, 2023), o que culmina numa dupla jornada de trabalho.

Os homens, por sua vez, encontram-se muitas vezes alheios às tarefas domésticas, o que pode ser em parte atribuído ao estigma presente na sociedade e nas empresas em relação aos pais que pretendam priorizar as responsabilidades familiares. (Guerreiro e Pereira, 2006).

Quando falamos em igualdade na vida familiar, falamos na participação mais ativa e eficaz dos homens neste tema. A sobrecarga de trabalho é, sobretudo, sentida pelas mulheres, uma vez que o trabalho familiar não é repartido entre os pais (Torres<sup>11</sup>, 2004, citada por Camalhão, 2021).

«Enquanto continuarmos a falar em maternidade e não paternidade, muitas mulheres vão continuar a enfrentar obstáculos na promoção ou progressão na carreira. Falar em paternidade com medidas verdadeiramente repartidas significa falar em equidade.» (Brás, 2023).

Conforme Maia *et al* (2024, p. 2);

Por ser invisível e não ter um valor produtivo, o trabalho não pago, que engloba tarefas domésticas e de assistência familiar, sempre foi negligenciado socialmente. Porém, desigualdades neste domínio limitam o atingimento de uma igualdade plena entre géneros, contribuindo para acentuar desigualdades de género no mercado de trabalho.

---

<sup>11</sup> Torres, A. (2004). *Vida Conjugal e Trabalho: Uma Perspectiva Sociologia*. Oeiras: Celta Editora.

Embora possível e apresentada como alternativa para suprir sobrecarga feminina, a terceirização das tarefas domésticas não é uma opção viável para todas as famílias, dado o seu custo.

Como refere Camalhão (2021, p. 15):

Em termos da externalização do trabalho doméstico, este recurso só é acessível a uma minoria dos agregados familiares, e na maioria das vezes não resolve a questão das assimetrias de género nas famílias. A maior parte dos agregados não recorrem a qualquer tipo de serviço externo de apoio às tarefas domésticas, no entanto, para quem o faz, as situações mais recorrentes são compra de refeições prontas a comer e a lavagem e passagem de roupa.

Como referido pela CITE (n. d.):

As assimetrias inerentes aos estereotipados papéis dos homens e das mulheres quer a nível social quer no mercado de trabalho, que eram e são ainda perversamente determinantes na vida das pessoas e na evolução da sociedade, constituíram e constituem motor propulsor do sentimento da necessária mudança de paradigma, concretizável através da criação de legislação promotora da partilha das responsabilidades familiares, de políticas de apoio às famílias e de estímulo a nova cultura organizacional.

Monteiro (2010, p. 33) dá nota que:

No campo do trabalho e do emprego, as concepções acerca do lugar e papel da mulher na sociedade, da moral e do “bem social”, bem como os argumentos da protecção à função biológica da maternidade sustentavam o estatuto de subalternidade da mulher, as proibições e condicionamentos ao exercício de certas profissões, as discriminações salariais e ocupacionais, entre outras.

Para que sejam cumpridas de forma célere e eficaz as políticas para promoção da igualdade de género, é preciso rever as estruturas das famílias e a repartição das tarefas domésticas.

Apesar de a lei contemplar, atualmente, uma licença parental que permite um maior equilíbrio dentro de casa, os pais continuam a não usufruir da mesma, desencadeando o acúmulo de funções para as mães.

De acordo com Maia *et al* (2024, p. 71):

[...] enquanto as mulheres relatam ausentar-se com maior frequência do local de trabalho para responder a responsabilidades parentais, podendo isto impactar a sua

progressão na carreira e os rendimentos a longo prazo, os homens descrevem uma maior dedicação ao trabalho após a paternidade, assumindo mais responsabilidades ou tarefas que obrigam à sua ausência da vida doméstica e familiar.

Maia *et al* (2024, p. 6) refere que:

A neutralidade de género na atribuição da licença é um elemento progressista da licença portuguesa, que introduz a possibilidade de partilha igualitária do tempo de cuidado à criança nos primeiros tempos de vida, sem discriminação de género. Contudo, na prática, a mobilização do pai para a partilha da licença parece não estar ainda consolidada.

Enquanto tanto os pais como as mães reconhecem a importância das medidas políticas existentes para atenuar o impacto da parentalidade, são as mães quem mais usufrui. São elas as que ativam a maior proporção de tempo das licenças parentais partilhadas – 80% do tempo – e são elas as que utilizam as dispensas para amamentação ou aleitação. (Maia *et al* 2024, p. 71)

## **2.4. A Pandemia de Covid-19**

### **2.4.1 O Impacto da Pandemia de Covid-19 nas Empresas e nos Trabalhadores**

A pandemia de Covid-19 causou um impacto inesperado e infeliz à atividade económica em Portugal, comum a empresas de várias as dimensões e setores de atividade (Manteu *et al*, 2020).

Manteu *et al* (2020, p. 2), no seu artigo, refere que:

As medidas de contenção anunciadas pelo Governo, necessárias à manutenção da saúde pública, afetaram o comportamento dos agentes económicos tanto do lado da oferta – interrompendo o normal funcionamento das empresas e levando, em alguns casos, a encerramentos temporários

Muitas empresas enfrentaram apresentaram diversas dificuldades financeiras, o que se refletiu, no caso das empresas mais afetadas, na redução dos postos de trabalho. Manteu *et al* (2020, p. 13) conclui que:

[...] a intenção de reduzir o emprego até ao final do ano é mais frequente nas empresas mais afetadas pela crise. Este resultado é visível quer por dimensão, com o saldo a ser negativo nas micro e pequenas empresas, quer por setor

Para mitigar os efeitos adversos decorrentes da pandemia, as empresas e as famílias tiveram de se adaptar a uma nova maneira de trabalhar: teletrabalho.

Conforme referido pela Organização Mundial do Trabalho (2020, p. 1)

Organizações que já estavam familiarizadas com o teletrabalho, bem como organizações que nunca tinham experimentado esta modalidade antes da pandemia, começaram a enviar o seu pessoal para casa, criando as condições para a mais vasta experiência de teletrabalho em massa da história.

Antes da pandemia, o teletrabalho não era adotado por grande parte das empresas, quer seja pela falta de investimento, dado que são necessários investimentos na aquisição de equipamentos, quer pela incompatibilidade das tarefas com o regime, tendo sido utilizado, segundo Manteu *et al* (2020, p. 16) «por cerca de metade das empresas ao longo do segundo trimestre». No entanto, a transição para o regime de teletrabalho não teve a mesma facilidade para todas as empresas, sendo que, as microempresas apresentaram uma maior dificuldade, conforme refere Manteu *et al* (2020, p. 16): «a dimensão da empresa surge também como uma característica diferenciadora, com 90% das grandes empresas – mas apenas um quarto das micro – a adotarem este regime.»

#### **2.4.2 Alterações nas políticas públicas durante a pandemia**

Durante a pandemia, foram implementadas políticas públicas de apoio às empresas e aos trabalhadores, principalmente mães e pais, de modo a mitigar os danos, económicos e pessoais, causados.

Entre elas, o *layoff* simplificado, que consistiu numa medida extraordinária de apoio à manutenção dos contratos de trabalho, consolidado pelo Decreto-Lei n.º 10-G/2020 de 26 de março.

Segundo (Manteu *et al*, 2020, p. 20):

[...] as empresas puderam recorrer ao *layoff* simplificado (com redução parcial de salário para os trabalhadores e custos partilhados entre as empresas e a Segurança Social). Estas medidas constituíram um apoio à liquidez das empresas, permitindo preservar a capacidade produtiva instalada e suportar uma retoma mais rápida.

No que concerne à proteção das famílias, foram criadas leis que promovessem, durante este período com ainda mais difícil a conciliação entre a vida pessoal e profissional, como o Decreto-Lei n.º 10-A/2020 de 13 de março, que aprovou medidas como:

- O acolhimento dos dependentes a cargo dos trabalhadores dos serviços públicos essenciais (Artigo 10.º, 2020)
- Subsídios de assistência a filho e a neto, no caso no caso de isolamento profilático de menores de 12 anos, dependentes com deficiências ou doenças crónicas (Artigo 21.º, 2020)
- Dispensa de trabalho em caso de assistências a menores de 12 anos, dependentes com deficiências ou doenças crónicas, nos períodos de interrupção letiva (Artigo 22.º, 2020)
- Teletrabalho, com exceção dos trabalhadores dos serviços públicos essenciais (artigo 29.º, 2020)
- Apoio financeiro às famílias para trabalhadores da categoria A (Artigo 23.º, 2020)

### **2.4.3 A RSE na Maternidade das Mulheres Durante e Após a Pandemia**

A RSE teve a sua importância recordada durante a pandemia do Covid-19, tendo em conta os desafios enfrentados pelos trabalhadores durante este período. As empresas que procederam à adoção de práticas neste sentido contribuíram para o bem-estar das famílias, o que reverbera positivamente não só para a sociedade em geral, mas também para as empresas.

A proteção dos trabalhadores neste período englobava não apenas a saúde física, com as medidas de distanciamento social que reduziam o risco de contágio, mas também a saúde mental, muitas vezes comprometida pela insegurança acerca do futuro e dificuldade na conciliação da vida pessoal e profissional, por exemplo.

O teletrabalho, que foi a solução durante a pandemia, veio para ficar.

«a utilização mais generalizada do teletrabalho pode não terminar com a pandemia, mas pode vir a tornar-se parte do "novo e melhor normal" dos anos vindouros, apoiado pela digitalização, comunicação avançada e tecnologias de cloud.» (Organização Internacional do Trabalho, 2020, p. 4).

De acordo com Slosbergas (2021, p. 74)

- O teletrabalho poderá contribuir com melhorias nas relações de trabalho, proporcionando à mulher um melhor equilíbrio entre trabalho e família.

Uma vez em equilíbrio, a sua manutenção no mercado de trabalho aumenta de forma exponencial, proporcionando assim, equidade no exercício das atividades entre homens e mulheres.

No entanto, não acarreta só aspetos positivos. A Organização Internacional do Trabalho (2020, p. 5) conclui que:

A investigação sobre o teletrabalho tem demonstrado repetidamente que quem trabalha a partir de casa tende a trabalhar mais horas do que quando trabalha nas instalações da empresa, em parte porque o tempo de deslocação para o local de trabalho é substituído por tarefas de trabalho, e também devido a alterações nas rotinas de trabalho e à maior fluidez das fronteiras entre o trabalho remunerado e a vida pessoal.

No âmbito do exercício da maternidade, é sabido que as tarefas ligadas à prestação de cuidado aos filhos e às tarefas domésticas, historicamente recaem para as mulheres. Durante a pandemia, o cenário manteve-se.

Apesar de, efetivamente, o trabalho remoto permitir uma maior flexibilidade para os trabalhadores gerirem as suas vidas, para as mulheres a realidade pode ser diferente, dado que, muitas vezes, não existe partilha de tarefas entre pais e mães.

«Em circunstâncias normais, o teletrabalho pode prejudicar as mulheres uma vez que estas, normalmente, têm que conjugar o cuidado dos filhos, com tarefas domésticas, bem como o emprego remunerado.» (Organização Internacional do Trabalho, 2020, p. 1).

UN Women (2020)<sup>12</sup>, citada pela Organização Internacional do Trabalho (2020, p. 20):

As desigualdades de género existentes no plano social e económico e os desafios para as mulheres foram agravados pela atual crise, o que exige que as empresas e outras organizações se tornem mais sensíveis à dimensão de género nas suas ações relacionadas com o combate à pandemia da COVID-19.

Como tal, as empresas aquando da tomada de decisões para os seus colaboradores, para que sejam justas, devem ter conta a realidade em que nos encontramos.

A Organização Internacional do Trabalho (2020, p. 20) dá nota do seguinte:

As mulheres que trabalham na linha da frente nos cuidados de saúde, no comércio de bens essenciais ou a partir de casa, com responsabilidades no cuidado de pessoas idosas

---

<sup>12</sup> UN Women. 2020. Gender-Responsive Prevention and Management of the COVID-19 Pandemic: From Emergency Response to Recovery & Resilience. 27 de Março.

e de crianças, devem ser ouvidas, e as suas opiniões e os seus desafios devem ser considerados nas futuras decisões sobre políticas e de recursos humanos no que respeita ao trabalho flexível.

### 3. Questões de investigação

Na sequência da revisão da literatura foram identificadas as seguintes questões de investigação:

- i. De que forma o equilíbrio familiar impacta o desempenho profissional das mães?
- ii. De que forma a implementação de políticas de maternidade impactou a igualdade de género no mercado de trabalho?
- iii. De que modo a pandemia do Covid-19 revelou as fragilidades na Responsabilidade Social das Empresas e no equilíbrio familiar?

### 4. Metodologia

#### 4.1 Método utilizado

O método utilizado para o desenvolvimento deste tema foi o estudo de caso, um método amplamente explorado na elaboração de investigação académica nos últimos anos (Yin<sup>13</sup>, 1994, citado por Coutinho e Chaves, 2002).

De acordo com Yin (1994, p. 1):

Em geral, estudos de caso são utilizados quando as questões de investigação começam com “como” ou “porquê”, quando o investigador tem pouco controle dos acontecimentos, e quando o foco da pesquisa incide sobre um fenómeno contemporâneo inserido num contexto real.<sup>14</sup>

Yin (1994, p. 1) refere diversas situações em que o estudo de caso é utilizado como método de pesquisa, entre elas, «a elaboração de dissertações e teses no âmbito das ciências sociais-disciplinas académicas, assim como campos profissionais, como a gestão de empresas e serviço social»<sup>15</sup>

---

<sup>13</sup> Yin, Robert (1994). Case Study Research: Design and Methods (2ª Ed) Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.

<sup>14</sup> Tradução livre do autor. No original: «In general, case studies are the preferred strategy when "how" or "why" questions are being posed, when the investigator has little control over events, and when the focus is on a contemporary phenomenon within some real-life context. »

<sup>15</sup> Tradução livre do autor. No original: As a research strategy, the case study is used in many situations, including: The conduct of dissertations and theses in the social sciences

«Num estudo de caso o investigador pode: a) relatar ou registar os factos tal como sucederam, b) descrever situações ou factos, c) proporcionar conhecimento acerca do fenómeno estudado, e d) comprovar ou contrastar efeitos e relações presentes no caso.» (Guba e Lincoln, 1994<sup>16</sup>, citados por Coutinho e Chaves, 2002).

A escolha do método estudo de caso permite perceber o ponto de vista e a situação de cada mulher interrogada no âmbito do tema em estudo, assim como a sua realidade, o que acaba por tornar a análise mais pessoal.

Em contrapartida, o facto de a análise se tornar mais pessoal não permite que o resultado seja generalizado, pelo que a análise se torna limitada. Cada resposta é única e foi formada com base na realidade e experiência de cada mulher interrogada.

## **4.2 Recolha de dados**

Para a elaboração de uma dissertação existem vários percursos que permitem chegar a conclusões concretas e que acrescentem valor.

O desenvolvimento desta dissertação tem por base a recolha de dados primários, nomeadamente a elaboração de um questionário (em anexo), que visa recolher respostas de mães trabalhadoras às questões de investigação apresentadas, e recolha de dados secundários através de uma revisão de literatura, que agrupou informações relevantes acerca da RSE, nomeadamente no apoio à maternidade, e também no âmbito da pandemia do Covid-19.

Para a recolha dos dados primários, foi utilizado o método de amostragem por conveniência, para elaboração de uma análise de conveniência concentrada no distrito de Lisboa, dada a impossibilidade de aquisição de dados representativos.

Este método permite uma recolha da informação fácil, mais célere e menos dispendiosa, porém, apresenta desvantagens relevantes, uma vez que a amostra é limitada e não se pode extrapolar (Hill & Hill, 1998).

O questionário supracitado foi elaborado com recurso ao Google Forms, 100% online, para maior comodidade e celeridade na obtenção de respostas, através do seguinte link: <https://docs.google.com/forms/d/1gNSw9mkiAptLF0TL6TFly65dJ9hZsFZgcA7dQ3-Zv7A/edit>

---

<sup>16</sup> Guba, E., & Lincoln, Y. (1994). Competing paradigms in qualitative research. In N. Denzin & Y. Lincoln (Eds.), *Handbook of Qualitative Research* (pp. 105–117). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.

O questionário é anónimo e foi disponibilizado entre contactos pessoais, que desempenham diferentes funções em diferentes empresas e setores de atividade no distrito de Lisboa.

As questões apresentadas no questionário visam obter conclusões acerca das práticas de RS voltadas para a maternidade, na ótica das mães trabalhadoras, e do equilíbrio entre a vida familiar profissional. Para tal, foi relevante primeiramente enquadrar a faixa etária das entrevistadas, o seu estado civil e número de dependentes, uma vez que são fatores que poderão ser decisivos para a opinião das mães nessa condição.

De seguida, procura-se saber a dimensão da empresa onde trabalham, o concelho em que está estabelecida e a área de atuação na empresa de cada entrevistada. Estas três questões permitir-nos-ão perceber a relação da dimensão da empresa com a aplicação de práticas de RS e promoção do equilíbrio familiar.

As restantes questões, de resposta longa, permitiram a obtenção de respostas pessoais acerca dos desafios vividos como mães trabalhadoras, e sugestões para melhorias futuras para as empresas.

Relativamente à recolha de dados secundários, a sua elaboração recorreu à análise de artigos académicos, estudos já realizados, livros e códigos legais.

Assim, é possível aprofundar a temática e elaborar uma análise minuciosa para que seja exposta e elucidada de maneira correta.

### **4.3 Tratamento de dados**

Para o tratamento dos dados recolhidos através do questionário, foi feita uma interpretação de dados qualitativos, que consistiu na análise de cada opinião relatada pelas mães para as questões colocadas.

Neves (1996) argumenta que: «Nas pesquisas qualitativas, é frequente que o pesquisador procure entender os fenômenos, segundo a perspectiva dos participantes da situação estudada e, a partir, daí situe sua interpretação dos fenômenos estudados.»

Benjumea (2015) refere que os estudos qualitativos têm maior “interesse” sobre as experiências humanas, e não sobre populações<sup>17</sup>, pelo que se mostrou o método de

---

<sup>17</sup> Tradução livre do autor. No original: «Los estudios cualitativos versan sobre fenómenos o experiencias humanas y no sobre poblaciones»

tratamentos de dados mais relevante para este trabalho, dado que cada resposta obtida no questionário é pessoal e revela a experiência de cada mãe inquirida.

Assim, a interpretação qualitativa dos dados obtidos no questionário, permitiu analisar cada vivência reportada, e sinalizar semelhanças entre as vivências das diferentes mães, o que acaba por gerar *inputs* valiosos para este estudo. As perguntas colocadas são abertas, fator que permitiu colher informações qualitativamente ricas.

#### 4.4 Contexto do estudo

A análise concentra-se no distrito de Lisboa, Portugal, onde foram inquiridas 9 mulheres que nesta cidade habitam e trabalham.

Cerca de 66,7% das mulheres inquiridas trabalha em Grandes Empresas, sendo quatro delas localizadas no Concelho de Lisboa, uma em Oeiras e Vila Franca de Xira. Das restantes mulheres, duas trabalham em PME's nos Concelhos de Lisboa e Amadora, respetivamente, e apenas uma exerce funções num Hospital, no Concelho de Lisboa.

Tabela 4.1 Empresas por dimensão no distrito de Lisboa

Empresa						
Territórios	Dimensão					
	Total		PME		Grandes	
Anos	2009	2022	2009	2022	2009	2022
— Grande Lisboa	282.227	334.304	281.717	333.678	510	626
— Grande Lisboa	282.227	334.304	281.717	333.678	510	626
Amadora	18.641	20.609	18.620	20.583	21	26
Cascais	29.774	36.356	29.760	36.333	14	23
Lisboa	105.952	131.582	105.669	131.235	283	347
Loures	21.812	23.535	21.783	23.506	29	29
Maфра	10.114	12.859	10.108	12.850	6	9
Odivelas	16.122	19.741	16.119	19.734	3	7
Oeiras	25.048	27.777	24.949	27.655	99	122
Sintra	41.674	47.722	41.634	47.682	40	40
Vila Franca de Xira	13.090	14.123	13.075	14.100	15	23

Fonte: Pordata (2024)

O concelho de Lisboa é o que mais concentra, em 2022, o maior número de grandes empresas e PMEs, com cerca de 55% e 28% do total de empresas do distrito, respetivamente.

De acordo com o INE (2024), a dimensão das empresas distingue-se pelas seguintes categorias:

**Média empresa:** empresa que emprega menos de 250 pessoas e cujo volume de negócios anual não excede 50 milhões de euros ou balanço total anual não excede 43 milhões de euros, e que não está classificada como pequena empresa e/ou microempresa.

**Pequena empresa:** empresa que emprega menos de 50 pessoas e cujo volume de negócios anual ou balanço total anual não excede 10 milhões de euros, e que não está classificada como microempresa.

## 5. Resultados

O questionário foi aplicado a 9 mulheres trabalhadoras de diferentes empresas no Distrito de Lisboa, identificadas como M1 - M9 na subseqüente apresentação dos resultados.

As perguntas colocadas foram estudadas em três vertentes diferentes, sendo cada uma delas baseada numa das questões de investigações supra identificadas.

### 5.1. O equilíbrio familiar impacta o desempenho profissional das mães

As questões acerca da faixa etária, estado civil e número de dependentes foram colocadas em primeiro lugar tendo em conta a sua relevância para a análise dos resultados colhidos neste questionário, pela maneira como estes influenciam e/ou condicionam a vivência das mulheres no âmbito da relação trabalho-casa.

Tabela 5.1: Descrição das mulheres que responderam ao questionário

M1	A mulher identificada como M1 tem entre 25 e 34 anos, é casada/ em união de facto, tem um filho e trabalha numa grande empresa, em Alfragide, na área de Gestão.
M2	A mulher identificada como M2 tem entre 35 e 44 anos, é casada/ em união de facto, tem dois filhos e trabalha numa grande empresa, em Lisboa, na área de consultoria.
M3	A mulher identificada como M3 tem entre 35 e 44 anos, é casada/ em união de facto, tem dois filhos e trabalha numa PME, na Amadora, na área de saúde.
M4	A mulher identificada como M4 tem entre 35 e 44 anos, é casada/ em união de facto, tem dois filhos e trabalha num Hospital, em Lisboa, na área de saúde.

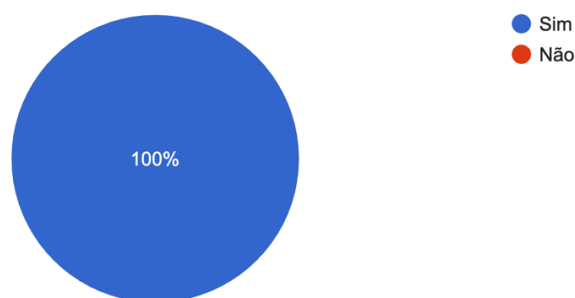
M5	A mulher identificada como M5 tem entre 45 e 54 anos, é divorciada/ separada, tem um filho e trabalha numa grande empresa, em Vila Franca de Xira, na área de aeronáutica.
M6	A mulher identificada como M6 tem entre 35 e 44 anos, é casada/ em união de facto, tem dois filhos e trabalha numa grande empresa, em Lisboa, na área de marketing e comunicação.
M7	A mulher identificada como M7 tem entre 35 e 44 anos, é solteira, tem dois filhos e trabalha numa grande empresa, em Lisboa, na área de restauração.
M8	A mulher identificada como M8 tem entre 25 e 34 anos, é casada/ em união de facto, tem dois filhos e trabalha numa grande empresa, em Lisboa, na área de aviação.
M9	A mulher identificada como M9 tem entre 35 e 44 anos, é casada/ em união de facto, tem dois filhos e trabalha numa PME, em Lisboa, na área de assistência a viagem.

Fonte: Elaboração própria

Figura 5.1: Interferência do trabalho na vida pessoal

Sente que o trabalho interfere na sua vida pessoal, e vice-versa?

9 respostas



Fonte: Google Forms (2024)

Para melhor entendimento e devida fundamentação das respostas refletidas no gráfico acima, as 9 mulheres responderam às seguintes questões:

Tabela 5.2: De que modo a conciliação entre trabalho/família influencia o seu bem-estar e, conseqüentemente, produtividade?

Pergunta	<b>De que modo a conciliação entre trabalho/família influencia o seu bem-estar e, conseqüentemente, produtividade?</b>
M1	O bom equilíbrio entre ambos proporciona a mentalidade e foco necessário no desempenho das tarefas profissionais
M2	Na gestão de tarefas diárias
M3	A dificuldade em dar tempo de qualidade aos filhos
M4	As horas de trabalho muitas vezes deixam-me já cansada para depois ainda ir gerir a vida familiar.
M5	Conciliar horários e gestão de tempo
M6	Influencia muito, e as vezes de forma negativa.
M7	A conciliação não é fácil, andamos sempre atarefados.
M8	A conciliação trabalho/família tem um impacto importantíssimo no bem-estar e conseqüentemente, na produtividade no seio profissional. Baseando-me na minha experiência, a flexibilidade demonstrada pela empresa a nível de horário laboral e a possibilidade de realização de teletrabalho são duas medidas que impulsionam o bem-estar da mulher, facilitando o balanço entre as relações familiares e o trabalho, e conseqüentemente, culmina em maior felicidade e motivação no trabalho.
M9	Me sinto muito mais feliz quando consigo equilibrar os dois. E, se, por causa tenho o risco de perder algo da família, fico preocupada e nem concentro direito no trabalho.

Fonte: Elaboração própria

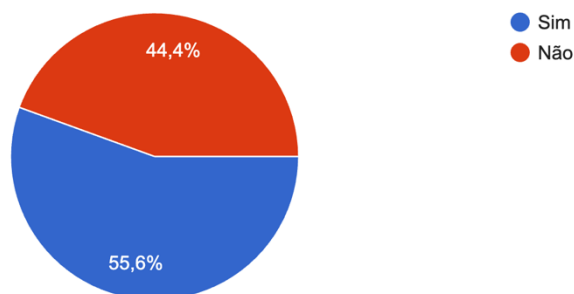
Tabela 5.3: *Quais os principais desafios que enfrenta na conciliação da vida pessoal e profissional?*

Pergunta	Quais os principais desafios que enfrenta na conciliação da vida pessoal e profissional?
M1	Não aplicável ainda
M2	Gestão de horários levar os filhos à escola e hora de iniciar o trabalho, bem como ao final do dia para ir buscar. Disponibilidade em determinadas situações como eventos
M3	Responder às necessidades dos filhos e ter tempo para lhes dedicar. Por outro lado, pouco tempo sobra para mim.
M4	Gerir o cansaço decorrente do trabalho, quando chego a casa.
M5	Gestão de tempo
M6	Gestão do tempo. Acumulado de tarefas domésticas.
M7	O maior desafio são os horários rotativos
M8	O maior desafio enfrentado diariamente na conciliação entre a vida pessoal e profissional é não haver flexibilidade de cessar o horário laboral antes das 17h. Isto significa que, quando me desloco à empresa para trabalho presencial, o tempo passado no trânsito é de cerca de 2 horas, representando menos tempo passado em família, sendo este um aspeto negativo.
M9	Conciliar os dois. Por exemplo, como participar das reuniões da escola e ainda trabalhar. Ou trabalhar sabendo que um dos meus filhos está doente.

Fonte: Elaboração própria

Figura 5.2: Discriminação no trabalho após a maternidade

Já sentiu discriminação no trabalho após se tornar mãe?  
9 respostas



Fonte: Google Forms (2024)

### 5.1.1 Resposta à questão de investigação I

De acordo com os dados recolhidos da aplicação do questionário, todas as mulheres, independentemente da idade, estado civil e número de filhos, afirmaram que o trabalho interfere na sua vida pessoal, e vice-versa.

O equilíbrio entre a vida profissional e familiar tem um peso significativo no bem-estar das mulheres dado que, conforme verificado nas respostas analisadas, a falta de tempo e a dificuldade na sua gestão não permite que dediquem o tempo necessário aos seus filhos e às suas famílias.

Esta dificuldade leva à insatisfação, exaustão e desmotivação, o que culmina numa perda de motivação e de produtividade no trabalho. A mulher identificada como M1, à data de resposta ao questionário, não relatou grandes dificuldades a esse nível.

### 5.2. A implementação de políticas de maternidade impactou a igualdade de género no mercado de trabalho

Para colmatar os diversos desafios inerentes à maternidade, as empresas têm um papel indispensável na aplicação efetiva de políticas que permitam melhores condições para as mães.

Porém, os dados obtidos mostram que nem todas as empresas têm esta preocupação, ou ainda que cumpram, não passam do mínimo.

As três tabelas que se seguem refletem as respostas das 9 mulheres inquiridas, para perguntas que visam perceber o comprometimento das suas entidades empregadoras com a aplicação prática de medidas que propiciem um ambiente de trabalho mais inclusivo para as suas colaboradoras mães.

*Tabela 5.4.: A empresa em que trabalha adotou medidas de apoio e incentivo à maternidade? Especifique.*

<b>Pergunta</b>	<b>A empresa em que trabalha adotou medidas de apoio e incentivo à maternidade? Especifique</b>
M1	Cheque prenda aquando do nascimento do bebe.
M2	Tem alguns apoios para quem tem filhos tais como apoio na aquisição de material escolar e prendas pelo dia do Natal e dia da criança
M3	Não
M4	Sim. Cumpre todos os apoios consagrados na Lei de Apoio à Parentalidade.
M5	Sim. Apoios económico a creches, infantários, manuais escolares.
M6	Não necessariamente
M7	Não
M8	Sim. A redução de horário de amamentação/aleitação até a criança atingir 1 ano. A possibilidade de teletrabalho Flexibilidade a nível de horário, contudo, horário de saída deve ser feito depois das 17h.
M9	Em partes. Não medidas explícitas, mas percebo uma compreensão do manager se eu precisar mudar o horário do trabalho para atender a alguma demanda dos meus filhos, tipo reuniões ou estarem doentes.

Fonte: Elaboração própria

*Tabela 5.5: As mudanças nas políticas públicas e empresariais de apoio à parentalidade influenciaram a sua decisão de ter filhos?*

<b>Pergunta</b>	<b>As mudanças nas políticas públicas e empresariais de apoio à parentalidade influenciaram a sua decisão de ter filhos?</b>
M1	sim, quanto mais e melhores condições houver, maior a vontade de ter filhos
M2	Não
M3	Não
M4	Não
M5	Não
M6	Não necessariamente
M7	Não
M8	Não. Contudo, penso que ainda há muito a trabalhar relativamente às medidas de apoio à parentalidade.
M9	Influenciaram

Fonte: Elaboração própria

*Tabela 5.6: Se tivesse de dar uma sugestão à empresa onde trabalha para que se torne mais inclusiva para as mães, qual seria?*

<b>Pergunta</b>	<b>Se tivesse de dar uma sugestão à empresa onde trabalha para que se torne mais inclusiva para as mães, qual seria?</b>
M1	incentivar todas as mulheres que têm vontade com varios beneficios para que nao se sintam prejudicadas e no futuro se tornem ainda melhores profissionais
M2	Ter uma sala de amamentação para quando realizamos trabalho presencial ser possível realizar extração de leite
M3	Flexibilização de horários e apoio financeiro no início do ano letivo.

M4	Diminuição da carga horária
M5	Não penalização na progressão salarial, devido a taxa de absentismo
M6	Área de amamentação; área kids, para os pais que teriam de ficar com os filhos quando as escolas estão em greve; isenção de horário para as mulheres mães, independentemente da idade da criança.
M7	Melhores horários para as mães
M8	A flexibilidade de horário, sem necessidade de estabelecer uma hora específica de saída, assim, o trabalhador deveria fazer a gestão do próprio horário cumprindo as horas mensais, de acordo com auto-gestão. A possibilidade de aumentar o teletrabalho também seria outra sugestão.
M9	Deixar em teletrabalho até o bebê ir para a creche.

Fonte: Elaboração própria

### 5.2.1 Resposta à questão de investigação II

A adoção de políticas de apoio e incentivo à maternidade e o comportamento não discriminatório por parte da empresa têm impacto direto na igualdade de género no mercado de trabalho. Quando a empresa assegura o cumprimento das leis de apoio à parentalidade, contribui para diminuir os obstáculos enfrentados pelas mulheres na progressão das suas carreiras, após se tornarem mães.

Aproximadamente 56% das mulheres inquiridas afirmaram terem sentido discriminação no exercício do seu trabalho após terem se tornado mães, ou seja, as más práticas das entidades patronais ainda se fazem sentir em mais de metade das mulheres inquiridas.

Esta discriminação pode passar pela falta de medidas específicas para superar a dificuldade na conciliação entre os deveres familiares e profissionais, visto que 44% das empresas em que trabalham as mulheres que responderam ao questionário não têm qualquer medida de apoio/incentivo à maternidade.

Ainda assim, apesar de representarem um grande progresso, é de notar que a aplicação das medidas mencionadas pelas mulheres na tabela 4 não é suficiente para erradicar o problema,

tendo em vista as adversidades que foram mencionadas como, por exemplo, a gestão de tempo.

### **5.3. Fragilidades pela pandemia Covid-19 na responsabilidade social das empresas e no equilíbrio familiar**

A pandemia mundial do Covid-19 revelou as fragilidades de algumas empresas no que diz respeito à conciliação trabalho-casa. Como tal, é relevante perceber o depoimento das mulheres inquiridas acerca da sua experiência pessoal e dificuldades neste período, enquanto mães e profissionais, e se sentiram algum suporte da parte das suas empresas.

Abaixo, os 3 quadros que agrupam as perguntas e as respetivas respostas.

*Tabela 5.7: Como a pandemia do COVID-19 afetou a sua capacidade de conciliação entre a vida profissional e pessoal?*

<b>Pergunta</b>	<b>Como pandemia do Covid-19 afetou a sua capacidade de conciliação entre a vida profissional e pessoal?</b>
M1	Não aplicável
M2	Ao início senti que o trabalho invadiu a minha casa, mas ao longo do tempo permitiu gerir melhor em termos de horários e de atividades com o meu filho
M3	Teletrabalho leva a um aviso das empresas em solicitar trabalho em qualquer horário interferindo com a vida familiar.
M4	Não
M5	Não
M6	Foi muito difícil no início, mas a verdade é que o teletrabalho veio de facto ajudar as mulheres que também são mães. Nos momentos de pausa do trabalho, conseguimos sempre adiantar alguma tarefa doméstica. Ao final do dia, estamos exaustas, mas não na mesma intensidade que se tivéssemos de fazer o percurso casa-trabalho.
M7	Sim, sem dúvida

M8	O aparecimento do teletrabalho, aquando da pandemia do COVID-19, influenciou de forma positiva a conciliação vida profissional e pessoal.
M9	Eu estava em outro emprego, outro país, enfim, outro contexto. Mas no início foi bem complicado gerir ambos. Foi difícil me acostumar, mas depois já não queria voltar ao presencial. Era muito bom poder estar com eles em casa e trabalhar.

Fonte: Elaboração própria

*Tabela 5.8: A empresa onde trabalha implementou políticas para apoiar as famílias durante a pandemia? Como estas políticas influenciaram a sua vida?*

<b>Pergunta</b>	<b>A empresa onde trabalha implementou políticas para apoiar as famílias durante a pandemia? Como estas políticas influenciaram a sua vida?</b>
M1	nao aplicável
M2	Teletrabalho, o que permitiu estar mais presente em casa e gerir melhor a minha vida familiar
M3	As políticas foram as impostas na altura para todos, mas certamente as influências foram generalizadas relacionadas com o isolamento social. A ansiedade, depressão e desesperança muitas vezes se instalaram.
M4	Não
M5	Sim. O início do trabalho remoto que permanece ainda até hoje, facilitando assim a gestão na vida familiar.
M6	Continuamos a trabalhar na mesma intensidade.
M7	Não.
M8	Na altura da pandemia encontrava-me noutra empresa e, na altura, não houve quaisquer medidas implementadas para apoiar as famílias.
M9	Eles ficaram em teletrabalho e deu tão certo que hoje o regime é híbrido.

Fonte: Elaboração própria

Tabela 5.9: *Que medidas acha que seria importante manter a longo prazo, após a pandemia?*

<b>Pergunta</b>	<b>Que medidas acha que seria importante manter a longo prazo, após a pandemia?</b>
M1	Home office 100% para sempre, Seguro de saúde para dependentes, Vouchers, parcerias e descontos benefícios exclusivos.
M2	Teletrabalho inequivocamente
M3	Garantir maior acompanhamento escolar por parte dos pais. Aproximar os pais da escola e não afastar.
M4	Diminuição da carga horária
M5	O teletrabalho e apoio nas despesas inerentes ao mesmo
M6	Mais flexibilidade. Trabalho por objectivos. Dias off de mãe, consultas, aniversários.
M7	Era sem dúvida fechar os centros mais cedo
M8	Teletrabalho
M9	O regime de trabalho híbrido ou o teletrabalho

Fonte: Elaboração própria

### **5.3.1 Resposta à questão de investigação III**

A pandemia do Covid-19 fez com que as famílias, em especial as mães, lidassem com desafios maiores, uma vez que o trabalho e a família tinham de ser geridos do mesmo lugar, muitas vezes sem rede de apoio.

A viabilização do teletrabalho por razões sanitárias foi, para muitas empresas, a única medida implementada e mostrou-se a maior aliada das mulheres na sua dupla jornada, visto que 56% das mulheres inquiridas realçam a importância da adoção desta medida fora do contexto pandémico.

As respostas evidenciaram que nem todas as empresas ofereceram apoio durante esse período, o que poderá indicar que estas práticas de apoio às famílias ainda não são unânimes no tecido empresarial.

## **6. Discussão de resultados**

A análise dos resultados apurados no desenvolvimento deste trabalho assenta em três pontos relevantes, apresentados no enquadramento teórico e empírico, que são a implementação de políticas de maternidade na RSE, o equilíbrio entre a vida familiar e profissional e o impacto da pandemia do Covid-19.

As mulheres inquiridas atuam em diferentes áreas de diferentes empresas, porém, a maior parte apresentou uma preocupação em comum: A sensação de que o trabalho “invade” a sua vida pessoal, e vice-versa.

Após a análise dos resultados, verificou-se que mulheres casadas/em união de facto representam 77,8% do total que respondeu ao inquérito, pelo que se consegue perceber que o facto de terem um parceiro para dividir as responsabilidades familiares não dispensa a intervenção das empresas para que se possa atingir o desejado equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.

Assim, os resultados obtidos sugerem que as medidas de RSE ainda se mostram insuficientes para fazer face ao desgaste sentido pelas mulheres que vivem esta realidade, tendo em conta que continuam a ser as maiores responsáveis pelo equilíbrio familiar, o que está em linha com Maia *et al* (2024), que afirma que as mães continuam a ser as maiores responsáveis por cuidar da família, permanecendo assim mais distantes dos seus postos de trabalho, enquanto os homens demonstram uma maior dedicação ao trabalho após a paternidade, o que agrava a sua ausência da vida familiar.

A gestão do tempo, nomeadamente o excesso de tarefas domésticas e profissionais em simultâneo, a eventual falta de apoio familiar e conseqüente cansaço emocional e físico, mostram-se as maiores dificuldades. Após o regresso ao trabalho, a dinâmica de vida das mulheres muda completamente e mostra-se necessário, para além da distribuição das responsabilidades dentro de casa, a intervenção das empresas, com medidas como a redução da carga horária e a maior flexibilidade na escolha do horário de trabalho.

Durante a pandemia do Covid-19, o trabalho e a vida familiar tiveram de partilhar o mesmo espaço, o que naturalmente leva a uma dificuldade na definição de limites, para que um mundo não atropela o outro.

As respostas obtidas no questionário, vão de encontro ao defendido por Martucci (2021) uma vez que demonstram que a pandemia do Covid-19 fundiu a vida profissional e familiar, colocando em causa o equilíbrio entre as mesmas<sup>18</sup>.

Apesar das dificuldades, as mulheres apontaram o teletrabalho como o grande aliado na manutenção das suas tarefas domésticas, visto que diminui drasticamente o tempo perdido, por exemplo, no trânsito, o que vai de encontro com Slosbergas (2021), que afirma que o teletrabalho pode ser uma ferramenta de melhoria nas relações de trabalho e no equilíbrio entre trabalho e vida familiar.

## 7. Conclusão

Atendendo à importância da temática estudada, apresento como conclusões os seguintes pontos:

- Houve, efetivamente, uma evolução significativa na legislação de apoio à parentalidade nos últimos anos, destacando-se o aumento da licença de maternidade para 150 dias, a proteção contra o despedimento da grávida sem parecer da CITE, e o direito à dispensa para amamentação/aleitação, ao trabalho remoto e à licença parental partilhada entre pai e mãe;
- As empresas ainda apresentam fragilidades no que diz respeito à implementação prática de medidas de apoio à parentalidade, sendo este problema derivado da falta de sensibilização das empresas para a realidade das trabalhadoras. Como tal, as empresas não adotam medidas para além do mínimo, ou seja, para além do cumprimento da lei, o que as torna muitas vezes pouco “personalizadas” a cada meio de trabalho.

Como sugestões, as empresas deverão adotar medidas que demonstrem apoio emocional às colaboradoras, como consultas de psicologia gratuitas, preparar planos

---

<sup>18</sup> Tradução livre do autor. No original: the COVID-19 lockdown fused these roles throughout the day, calling work–family “balance” into question

de reintegração para ajudá-las no regresso às suas funções e adaptar os horários de trabalho às realidades e necessidades de cada família.

- A sobrecarga de trabalho configura a maior dificuldade sentida pelas mulheres inquiridas;
- O teletrabalho mostrou-se, durante a pandemia, um grande aliado das mulheres para a conciliação da vida familiar e profissional, sendo a medida defendida por estas mulheres como fundamental, mesmo após o contexto pandémico.
- Apesar da sua evolução, a legislação de parentalidade mostra-se ainda insuficiente para fazer face às dificuldades existentes, em diferentes sentidos:

1. Primeiramente, a sua aplicação efetiva não é muitas vezes fiscalizada, o que faz com que os direitos das trabalhadoras não sejam protegidos. Por exemplo, apesar da lei proteger as mães em caso de despedimento, a falta de fiscalização pode levar a que as empresas incorram em práticas penalizadoras, como a falta de promoção na carreira e nos salários. Ora, a falta de fiscalização mostra-se assim uma lacuna com repercussões significativas.

Para colmatar este desafio, sugere-se a criação de um veículo onde as colaboradoras possam efetuar denúncias, de maneira segura, ou a fixação de fiscalização obrigatória anualmente.

2. Para além da falta de fiscalização, o facto de os dados acerca da parentalidade não serem obrigatórios para o reporte de sustentabilidade das empresas mostra-se uma lacuna da lei com a mesma repercussão supracitada.

Assim, sugere-se a obrigatoriedade de divulgação destes dados nos relatórios de sustentabilidade das empresas, incluindo tópicos importantes como as práticas de RSE adotadas pelas empresas e o seu impacto na vida das colaboradoras, a taxa de mulheres que voltam às suas funções após a licença de maternidade e a taxa de progressão da carreira profissional das mães trabalhadoras.

3. Finalmente, a lei deveria contemplar um maior incentivo à partilha da licença entre a mãe e o pai uma vez que, apesar de a lei já o permitir, a tarefa recai a maior parte das vezes para as mães, o que culmina no seu desgaste físico e mental.

Para concretização deste incentivo, sugere-se o aumento do período de licença parental exclusiva para o pai.

O enquadramento teórico feito neste trabalho permitiu fazer o levantamento acerca da RSE, a nível geral e no contexto deste estudo, a evolução da igualdade de género, assim como das leis para proteção da parentalidade, realçando a sua importância na vida das mães trabalhadoras, e realçando eventuais pontos de melhoria.

A nível empírico, apesar da amostra limitada, os resultados permitem obter a visão de mães trabalhadoras em empresas e áreas de atuação diferentes, e perceber e analisar as opiniões em comum para temas relevantes e urgentes, como a discriminação no trabalho.

Em suma, o desenvolvimento deste trabalho viabilizou a obtenção de *inputs* valiosos para o tema.

### **7.1 Limitações do Estudo e Sugestões de Investigação Futura**

A elaboração desta dissertação, no âmbito da RSE na maternidade, permitiu uma visão global acerca das práticas adotadas pelas empresas, a sua evolução ao longo das últimas duas décadas e as fragilidades das empresas neste sentido, nomeadamente aquando da pandemia do Covid-19.

Apesar do sucesso da análise, no que diz respeito à consolidação da importância das práticas de RS, o seu desenvolvimento apresentou algumas limitações. Entre elas:

- A limitação da amostra, uma vez que para o desenvolvimento do trabalho optou-se pela amostra por conveniência, o que desconsidera realidades de outras regiões e não permite a generalização dos resultados;
- A aquisição dos dados por via de questionário online apenas, exclui a visita às empresas e o contacto com a realidade do entrevistado;
- Uma vez que a pandemia de Covid-19 é um acontecimento recente, os estudos acerca do seu verdadeiro impacto são numa perspetiva de curto prazo;
- O facto de não terem sido recolhidos *inputs* do tema por parte dos empregadores e dos pais.

Futuramente, deverão ser realizados estudos para outros setores de atividade, abranger uma amostra com maior dimensão, para que possa efetivamente abranger um maior número de mães trabalhadoras e viabilizar a generalização das conclusões.

A satisfação dos colaboradores que exercem funções em empresas que mantiveram a flexibilidade de trabalho exigida pelo isolamento social pós pandemia, o estudo da RSE na

maternidade de empresas internacionais e a comparação com a realidade portuguesa, e a análise das perspetivas de detentores de capital das empresas constituem sugestões que considero relevantes para pesquisas futuras.

## Referências Bibliográficas

APCER. (2024). *NP 4469 – Sistemas de Gestão da Responsabilidade Social*: Disponível em: <https://apcergroup.com/pt/certificacao/pesquisa-de-normas/180/np-4469>

Assembleia da República. (2005). *Constituição da República Portuguesa, VII Revisão Constitucional* (Lei n.º 1/2005). Disponível em: <https://www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/ConstituicaoRepublicaPortuguesa.asp>  
X

Associação Portuguesa de Ética Empresarial (APEE). (n.d.). *Quem somos*. APEE Disponível em: <https://apee.pt/apee/>

Business Council for Sustainable Development Portugal (BCSD Portugal). (n.d.). *Quem somos*. Disponível em: <https://bcsdportugal.org/quem-somos/>

Brás, C. (2023) *Maternidade e carreira: o papel das empresas na igualdade de oportunidades*. ECO. Disponível em: <https://eco.sapo.pt/opiniao/maternidade-e-carreira-o-papel-das-empresas-na-igualdade-de-oportunidades/>

Borges, A.; Conde, F.; Florido, A.; Gomes, A (n.d.) *A Importância do Papel das PME, em Portugal, na Conquista do Desenvolvimento Sustentável*. Disponível em: <https://aecca.es/wp-content/uploads/ixjor/24.pdf>

Camalhão, R. A. E. (2021). *Práticas de conciliação da dupla jornada: Um estudo de caso* (Dissertação de mestrado, Instituto Politécnico de Setúbal, Setúbal, Portugal) Disponível em: [https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/40779/1/Relat%c3%b3rio%20Mestrado\\_190326037.pdf](https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/40779/1/Relat%c3%b3rio%20Mestrado_190326037.pdf)

Campos, F. X. P. (2023). *Igualdade de género e a sua importância nas organizações* (Dissertação de Mestrado, Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto, Porto, Portugal) Disponível em [https://recipp.ipp.pt/bitstream/10400.22/24507/1/Francisco\\_Campos\\_MGO\\_2023.pdf](https://recipp.ipp.pt/bitstream/10400.22/24507/1/Francisco_Campos_MGO_2023.pdf)

Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género. (2023). *Igualdade de género em Portugal: Boletim estatístico 2023 - Trabalho*. Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género. Disponível em: <https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2023/11/BE2023trabalho.pdf>

Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género. (n.d.). *Enquadramento - Igualdade entre mulheres e homens*. Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género. Disponível em: <https://www.cig.gov.pt/area-igualdade-entre-mulheres-e-homens/enquadramento/>

Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego. (n.d.). *História*. Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego. Disponível em: <https://cite.gov.pt/historial>

Benjumea, C. d. C. (2015) La Calidad de la Investigación Cualitativa: De Evaluarla a Lograrla. *Texto Contexto - Enfermagem*, 24(3): 883-90. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/tce/a/6c6shK6DtBsSg4ZWzzFssCM/?format=pdf&lang=es>

Comissão das Comunidades Europeias. (2001). *Livro verde - Promover um quadro europeu para a responsabilidade social das empresas* (COM (2001) 366 final). Bruxelas. Disponível em: [https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/empl/20020416/doc05a\\_pt.pdf](https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/empl/20020416/doc05a_pt.pdf)

Coutinho, C. P. & Chaves, J. H. (2002). O estudo de caso na investigação em Tecnologia Educativa em Portugal. *Revista Portuguesa de Educação*, 15, pp. 221-243

Comissão Europeia (2011) Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões. *Responsabilidade social das empresas: uma nova estratégia da UE para o período de 2011-2014*. Disponível em: [https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009\\_2014/documents/com/com\\_com\(2011\)0681/com\\_com\(2011\)0681\\_pt.pdf](https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/documents/com/com_com(2011)0681/com_com(2011)0681_pt.pdf)

*Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de setembro*. Diário da República, n.º 218/1979, Série I, 2466-2469. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/392-1979-369814>

*Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março*. Diário da República, n.º 52/2020, 1.º Suplemento, Série I, 2-13

*Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março*. Diário da República, n.º 61/2020, 1.º Suplemento, Série I, 7-14

Fernandes, N. M. A. (2010). *A responsabilidade social das empresas – A dimensão interna: uma ferramenta para a criação de valor* (Dissertação de Mestrado, Instituto Politécnico de Lisboa, Lisboa, Portugal). Disponível em: <https://repositorio.ipl.pt/bitstream/10400.21/91/1/Nuno%20Fernandes%20-%20A%20responsabilidade%20social%20das%20empresas.pdf>

Ferreira, V. (2010). *A igualdade de mulheres e homens no trabalho e no emprego em Portugal: Políticas e circunstâncias* [Estudos7], CITE. Disponível em: <https://estudogeral.uc.pt/bitstream/10316/44008/1/A%20Igualdade%20de%20Mulheres%20e%20Homens%20no%20Trabalho%20e%20no%20Emprego%20em%20Portugal.pdf>

Fonseca, E.A.F; Teixeira, I. S; Teixeira, R.C.F.S (2006) Comprometimento social das empresas: uma questão de ética empresarial. *Anais do XIII SIMPEP*, Bauru, SP, Brasil Disponível em: [https://www.simpep.feb.unesp.br/anais/anais\\_13/artigos/797.pdf](https://www.simpep.feb.unesp.br/anais/anais_13/artigos/797.pdf)

Guerreiro, M. D., & Pereira, I. (2006). Responsabilidade social das empresas, igualdade e conciliação trabalho-família: Experiências do Prémio Igualdade é Qualidade. *Estudos n.º 5*. Editorial do Ministério da Educação, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. Disponível em: <https://repositorio.iscte-iul.pt/handle/10071/3135>

GRACE. (2014). *Guia de Responsabilidade Social nas PME*. GRACE. Disponível em: <https://grace.pt/wp-content/uploads/2019/11/Guia-Responsabilidade-Social-nas-PME-2014.pdf>

GRACE. (n.d.). *A nossa história*. GRACE. Disponível em: <https://grace.pt/a-nossa-historia/>

Hill, M. M., & Hill, A. (1998). *Investigação empírica em ciências sociais: Um guia introdutório* (WP n.º 1998/10, Documento de Trabalho, ISCTE, Lisboa, Portugal) Disponível em: [https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/468/4/DINAMIA\\_WP\\_1998-10.pdf](https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/468/4/DINAMIA_WP_1998-10.pdf)

Instituto Nacional de Estatística (n.d.). *FAQS - Perguntas Frequentes*. INE Disponível em: [https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine\\_faqs&FAQSfaq\\_boui=64092016&FAQSmodo=1&xlang=pt](https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_faqs&FAQSfaq_boui=64092016&FAQSmodo=1&xlang=pt)

International Organization for Standardization. (n.d.). *ISO 26000: Social responsibility*. ISO. Disponível em: <https://www.iso.org/iso-26000-social-responsibility.html>

João, E. (2021). Ética, cultura organizacional e responsabilidade social. *Eco*. Disponível em: <https://eco.sapo.pt/2021/04/05/etica-cultura-organizacional-e-responsabilidade-social/>

Karlaitė, D. (2020). The importance of social responsibility and ethics of business: Do pregnant women and women with children are equal to other members of the workforce? *Social Transformations in Contemporary Society*, 8, 1-12. Disponível em: <https://cris.mruni.eu/server/api/core/bitstreams/e5fe83e4-3965-40eb-8438-319c272420d7/content>

*Lei n.º 142/99, de 31 de agosto*. Diário da República, n.º 203/1999, Série I-A, 5996-6005. Assembleia da República

*Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro: Código do Trabalho*. Diário da República, Série I, n.º 30, 926–1029. Assembleia da República

*Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro*. Diário da República, Série I, n.º 169, 4–18. Assembleia da República.

*Lei n.º 13/2023, de 3 de abril*. Diário da República, Série I, n.º 66, 2–85 Assembleia da República.

*Lei n.º 4/84, de 5 de abril*. Diário da República, n.º 81/1984, Série I, 1149–1153 Assembleia da República

Leite, C., & Rebelo, T. M. (2010). *Explorando, caracterizando e promovendo a responsabilidade social das empresas em Portugal*. In Actas do VII Simpósio Nacional de Investigação em Psicologia (pp.). Universidade do Minho Disponível em: [https://www.researchgate.net/profile/Teresa-Rebelo/publication/267562683\\_Explorando\\_Caracterizando\\_e\\_Promovendo\\_a\\_Responsab](https://www.researchgate.net/profile/Teresa-Rebelo/publication/267562683_Explorando_Caracterizando_e_Promovendo_a_Responsab)

[ilidade Social das Empresas em Portugal/links/546b48a00cf2f5eb1809177a/Explorando-Caracterizando-e-Promovendo-a-Responsabilidade-Social-das-Empresas-em-Portugal.pdf](https://www.inec.pt/pt/igualdade-social-das-empresas-em-portugal/links/546b48a00cf2f5eb1809177a/Explorando-Caracterizando-e-Promovendo-a-Responsabilidade-Social-das-Empresas-em-Portugal.pdf)

Lopes, C. M. & Perista, H. (2008). Trinta anos de educação, formação e trabalho: Convergências e divergências nas trajetórias de mulheres e de homens. In Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, *A igualdade de mulheres e homens no trabalho e no emprego em Portugal: Políticas e circunstâncias* (pp. 191–213). Estudos 7 Disponível em: <https://estudogeral.uc.pt/bitstream/10316/44008/1/A%20Igualdade%20de%20Mulheres%20e%20Homens%20no%20Trabalho%20e%20no%20Emprego%20em%20Portugal.pdf>

Lopes, M. C. do A. (2009). *Trabalho e parentalidade: Um estudo sobre a acomodação e custos da maternidade e da paternidade para os indivíduos e as organizações* (Dissertação de Mestrado, Universidade de Coimbra, Coimbra, Portugal) Disponível em: <https://estudogeral.uc.pt/bitstream/10316/88948/1/Lopes%20-%202009%20-%20Trabalho%20e%20parentalidade.pdf>

Lourenço, S. M., & Rosa, R. R. (2022). Mais qualificadas, mas ganham menos e são mais precárias: O retrato das mulheres no emprego em Portugal. *Expresso*. Disponível em: <https://expresso.pt/economia/2022-03-08-Mais-qualificadas-mas-ganham-menos-e-sao-mais-precarias-o-retrato-das-mulheres-no-emprego-em-Portugal-5beb6acb>

Maia, A. S., Dimka, J., Amaro, J., Moreno, J., Perelman, J., Pereira, M., Severo, M., Lucas, R., Fraga, S., Mamelund, S.-E., & Leão, T. (2024). *Ter filhos afeta de forma diferente a vida pessoal e profissional de pais e mães? Livro Branco do Projeto MERIT – MothERhood Income inequality*. Disponível em: <https://www.eeagrants.gov.pt/media/6787/merit-livro-branco.pdf>

Manteu, C., Monteiro, N., & Sequeira, A. (2020). *O impacto de curto prazo da pandemia COVID-19 nas empresas portuguesas*. Banco de Portugal, Occasional Papers No. 03. Disponível em: [https://www.bportugal.pt/sites/default/files/anexos/papers/op202003\\_pt.pdf](https://www.bportugal.pt/sites/default/files/anexos/papers/op202003_pt.pdf)

Martins, J. M. (2023). *Estratégia organizacional: Transformar desafios em oportunidades em 14 lições* (1ª ed.). Edições Sílabo.

Martucci, S. (2021). He’s working from home and I’m at home trying to work: Experiences of childcare and the work–family balance among mothers during COVID-19. *Journal of Family Issues*, 44(2), 291–314. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0192513X211048476#bibr34-0192513X211048476>

Monteiro, R. (2010.). Genealogia da lei da igualdade no trabalho e no emprego desde finais do Estado Novo. In *Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (Ed.), A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal: Políticas e Circunstâncias (Estudos 7)* (pp. 31-52)

Neves, J. L. (1996). *Pesquisa qualitativa: características, usos e possibilidades*. *Caderno de Pesquisas em Administração*, 1(3), 1-7. Disponível em: [https://hugoribeiro.com.br/biblioteca-digital/NEVES-Pesquisa\\_Qualitativa.pdf](https://hugoribeiro.com.br/biblioteca-digital/NEVES-Pesquisa_Qualitativa.pdf)

ODS Portugal (n.d.) *Objetivo 5: Igualdade de género*. Disponível em:  
<https://ods.pt/objectivos/5-igualdade-de-genero/>

Organização Internacional do Trabalho (2020). *Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19: Guia prático*. OIT. Disponível em:  
[https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_771262.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-lisbon/documents/publication/wcms_771262.pdf)

Paiva, G. F. D. (2017). Mulher e trabalho: Mais que independência financeira, conquista de espaços de igualdade. *Seminário Internacional Fazendo Género 11 & 13th Women's Worlds Congress (Anais Eletrônicos)*. Disponível em:  
[https://www.en.wwc2017.eventos.dype.com.br/resources/anais/1498531346\\_ARQUIVO\\_MULHERETRABALHOMaisqueindependenciafinanceira,conquistadeespacosdeigualdade.pdf](https://www.en.wwc2017.eventos.dype.com.br/resources/anais/1498531346_ARQUIVO_MULHERETRABALHOMaisqueindependenciafinanceira,conquistadeespacosdeigualdade.pdf)

Parente, S. da C. E. (2014). *A responsabilidade social empresarial (RSE) como vantagem competitiva na Gestamp Cerveira* (Dissertação de Mestrado, Instituto Politécnico de Viana do Castelo, Viana do Castelo, Portugal). Disponível em:  
[http://repositorio.ipv.pt/bitstream/20.500.11960/1355/1/Silvia\\_Parente.pdf](http://repositorio.ipv.pt/bitstream/20.500.11960/1355/1/Silvia_Parente.pdf)

Perista, H., Guerreiro, M. D., Jesus, C., & Moreno, M. L. (2008). A igualdade de género no quadro da responsabilidade social – O projecto Equal: Diálogo social e igualdade nas empresas. *ex æquo*, (18), 103-120 Disponível em: <https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/13526/1/A%20igualdade%20de%20g%20c%20a%20n%20e%20no%20quadro%20da%20responsabilidade%20social.pdf>

PORDATA. (2024). *Empresas não financeiras: Total e por dimensão* Disponível em [https://prod2.pordata.pt/municipios/empresas+nao+financeiras+total+e+por+dimensao-916?\\_gl=1\\*vy3qse\\*\\_up\\*MQ..\\*\\_ga\\*MjEyODAxODI2MC4xNzI5NTQzOTk2\\*\\_ga\\_HL9EXBCVBZ\\*MTcyOTU0Mzk5Ni4xLjAuMTcyOTU0Mzk5Ni4wLjAuMA..](https://prod2.pordata.pt/municipios/empresas+nao+financeiras+total+e+por+dimensao-916?_gl=1*vy3qse*_up*MQ..*_ga*MjEyODAxODI2MC4xNzI5NTQzOTk2*_ga_HL9EXBCVBZ*MTcyOTU0Mzk5Ni4xLjAuMTcyOTU0Mzk5Ni4wLjAuMA..)

Pratiwi, D. C. (2021). The importance of ethics and social responsibility in international business. *Journal of Management and Business Innovations*, 3(2), 52-59. Disponível em: <https://pdfs.semanticscholar.org/083b/a739ae87a6bbca5d296e702ad4934b4c2adf.pdf>

Rêgo, M. C. C. (2010). A construção da igualdade de homens e mulheres no trabalho e no emprego na lei portuguesa. In Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (Eds.), *A igualdade de mulheres e homens no trabalho e no emprego em Portugal: Políticas e circunstâncias* (pp. 57–92). Estudos 7. Disponível em:  
<https://estudogeral.uc.pt/bitstream/10316/44008/1/A%20Igualdade%20de%20Mulheres%20e%20Homens%20no%20Trabalho%20e%20no%20Emprego%20em%20Portugal.pdf>

Reig-Aleixandre, N., García-Ramos, J. M., & De la Calle-Maldonado, C. (2023). Gender differences in professional social responsibility: Are women more responsible at work than men? *Frontiers in Psychology*, 14. Disponível em:  
<https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2023.1049389/full>

Rocha, M. L. (2018). *As empresas como instrumento de responsabilidade social* (Dissertação de Mestrado, Universidade do Porto, Porto, Portugal). Disponível em:  
<https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/118319/2/307204.pdf>

Santos, J. C., Ferreira, M., Reis, N., & Marques, T. (2010). *Gestão Empresarial*. Lidel-Edições Técnicas.

Sair da Casca & Multivária. (2004) *Estudo sobre a percepção da responsabilidade social em Portugal: Comunicar e informar mais é crucial para que a sociedade portuguesa tenha uma maior consciência sobre o tema da responsabilidade social*. Disponível em: [https://www.sairdacasca.com/wp-content/uploads/2017/06/Estudo\\_Percepcao\\_ResponsabilidadeSocialemPortugal.pdf](https://www.sairdacasca.com/wp-content/uploads/2017/06/Estudo_Percepcao_ResponsabilidadeSocialemPortugal.pdf)

Singh, K., & Misra, M. (2021). Linking corporate social responsibility (CSR) and organizational performance: The moderating effect of corporate reputation. *European Research on Management and Business Economics*, 27(1) Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S244488342030320X>

Slosbergas, L. B. (2021). O teletrabalho como instrumento de igualdade de gênero. In F. Zavanella, R. J. Brolio, L. O. C. Pinto, C. P. O. Neto, E. G. Gaelzer, G. S. Freire, L. B. Slosbergas, R. P. Braga, A. Levi, B. T. García, G. Gauthier, M. Zernikow, M. R. Redinha, D. A. Sousa (Eds.), *22 Anos da SOBRATT - A Evolução do Teletrabalho - Tomo I - Aspectos Jurídicos* (pp.65-88). São Paulo: Lacier Editora. Disponível em: [https://books.google.pt/books?hl=pt-PT&lr=&id=whc5EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA65&dq=teletrabalho+maternidade&ots=9uQz98WZ51&sig=jIU8CUzEfDsXhU-3dHuvVKMDu60&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.pt/books?hl=pt-PT&lr=&id=whc5EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA65&dq=teletrabalho+maternidade&ots=9uQz98WZ51&sig=jIU8CUzEfDsXhU-3dHuvVKMDu60&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)

Soares, L. M., Teixeira, K. M. D., Loreto, M. D. S., & Pereira, E. T. (2011). Maternidade e trabalho: Percepções de bancárias. *Oikos: Revista Brasileira de Economia Doméstica*, 22(1), 210-229. Disponível em: <https://www.locus.ufv.br/bitstream/123456789/13788/1/15-354-1-PB.pdf>

Yin, R. K. (1994). *Case study research: Design and methods* (2ª ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications

## Anexos

### Anexo 1- Questionário

#### Questionário

Olá! Este questionário foi desenvolvido no âmbito da elaboração da dissertação de Mestrado em Gestão e Empreendedorismo, no ISCAL, com o tema "A Responsabilidade Social das Empresas na Maternidade das Mulheres", e tem como objetivo perceber o impacto das políticas aplicadas pelas empresas no equilíbrio trabalho/família das funcionárias mães.

O questionário engloba questões de escolha múltipla e de resposta longa.

Agradeço a sua colaboração!

#### Idade

- Entre 18 e 24 anos
- Entre 25 e 34 anos
- Entre 35 e 44 anos
- Entre 45 e 54 anos
- 55 ou mais

#### Estado civil

- Solteira
- Casada / Em união de facto
- Divorciada / Separada
- Viúva
- Outra:

#### Número de dependentes

- 1
- 2
- 3
- 4

- 5 ou mais

Dimensão da empresa em que trabalha

- Pequenas e Médias Empresas (PME)
- Grande Empresa
- Outra:

Localização da empresa em que trabalha (Concelho)

Área de atuação na empresa em que trabalha

Sente que o trabalho interfere na sua vida pessoal, e vice-versa?

- Sim
- Não

De que modo a conciliação entre trabalho/família influencia o seu bem-estar e, consequentemente, produtividade?

Quais os principais desafios que enfrenta na conciliação da vida pessoal e profissional?

Já sentiu discriminação no trabalho após se tornar mãe?

- Sim
- Não

A empresa em que trabalha adotou medidas de apoio e incentivo à maternidade? Especifique

As mudanças nas políticas públicas e empresariais de apoio à parentalidade influenciaram a sua decisão de ter filhos?

Se tivesse de dar uma sugestão à empresa onde trabalha para que se torne mais inclusiva para as mães, qual seria?

Como a pandemia do COVID-19 afetou a sua capacidade de conciliação entre a vida profissional e pessoal?

A empresa onde trabalha implementou políticas para apoiar as famílias durante a pandemia?

Como estas políticas influenciaram a sua vida?

Que medidas acha que seria importante manter a longo prazo, após a pandemia?