



INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

O regresso ao trabalho após a maternidade: impactos e consequências sentidas pelas mulheres

Joana Filipa Parada da Costa

Mestrado em Políticas de Desenvolvimento dos Recursos Humanos,

Orientador(a): Professora Doutora Inês C. Sousa, Professora Auxiliar Convidada do Departamento de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional do ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa

Setembro, 2024



CIÊNCIAS SOCIAIS
E HUMANAS

Departamento de Economia Política do ISCTE – Instituto
Universitário de Lisboa

O regresso ao trabalho após a maternidade: impactos e
consequências sentidas pelas mulheres

Joana Filipa Parada da Costa

Mestrado em Políticas de Desenvolvimento dos Recursos Humanos,

Orientador(a): Professora Doutora Inês C. Sousa, Professora Auxiliar
Convidada do Departamento de Recursos Humanos e
Comportamento Organizacional do ISCTE - Instituto Universitário
de Lisboa

Setembro, 2024

Agradecimentos

Gostaria de iniciar esta lista de agradecimentos, que tanto significa para mim, com um agradecimento especial, sem parecer egocêntrica, a mim mesma. Pelo esforço, pela dedicação e por nunca ter desistido, mesmo quando essa opção me pareceu a mais fácil em diversos momentos.

À pessoa mais importante da minha vida: a ti, tia. Sem ti, nada disto seria possível. Este ano foi repleto de desafios, mas, como sempre, mostraste que a vida é feita para ser enfrentada, e que quem luta, alcança. Espero, do fundo do coração, que estejas orgulhosa de mim.

Aos meus avós, o meu eterno agradecimento. O vosso apoio, amor, conforto, a comida caseira e a cama lavada foram o meu refúgio nos momentos mais difíceis. Serei para sempre grata pelos valores que me transmitiram e pelos ensinamentos preciosos. Quem me dera que fossem eternos para verem todas as minhas futuras conquistas.

Ao meu pai e à minha madrastra, que sempre acreditaram em mim e me encorajaram com palavras de apoio, o meu sincero obrigado.

Ao meu irmão Duarte, que sem saber, é a minha maior força para viver. Que eu possa ser sempre um exemplo inspirador para ti.

Aos meus amigos – João Rebocho, Tânia Guerra, Sofia Libório, Eva Matias, Emanuel Pinto, Ana Marú e Inês Bento – o meu agradecimento profundo. Vocês transformaram os meus dias mais difíceis em momentos de alegria, enchendo-os de sorrisos. Obrigada por sempre compreenderem a minha ausência em alguns momentos em prol da dissertação.

Aos meus professores e colegas de faculdade, a quem também devo muito, o meu reconhecimento.

À minha orientadora, o meu mais sincero agradecimento por ser uma pessoa tão incrível e por me acompanhar com tanta dedicação ao longo desta jornada.

À minha supervisora, Ana Esteves, que sempre se mostrou preocupada com o meu progresso e com o desenvolvimento da dissertação, o meu agradecimento especial. E a todas as minhas colegas de trabalho que, sem saberem, me iam dando força para continuar.

E, por fim, ao Diogo, que, apesar de já não estarmos juntos, foi quem, em primeira instância, me fez acreditar e não desistir. Jamais esquecerei as lágrimas que me limpou do rosto e o modo como acalmou o meu coração há um ano, dizendo que eu era capaz. E fui.

A todos estes, e a muitos outros que fizeram parte desta jornada, o meu mais profundo agradecimento. Sem vocês, nada disto teria o mesmo sentido.

Resumo

Compreender como as mulheres vivenciam o retorno ao trabalho após a licença de maternidade permanece um tema delicado, que exige investigação contínua. Só assim será possível desenvolver políticas públicas, sociais e organizacionais que minimizem os desafios enfrentados nesse processo. A presente dissertação tem, portanto, o objetivo de explorar de que forma a discriminação no ambiente de trabalho é percebida por mulheres mães, quando esta ocorre. Com esse fim, foram realizadas 16 entrevistas, orientadas por um guião semiestruturado, subdividido em quatro eixos principais: regime de trabalho, insegurança no emprego, salários e benefícios, e o equilíbrio entre vida profissional e familiar. Os resultados indicam que, ao retornar ao trabalho, muitas mulheres continuam a enfrentar obstáculos significativos, influenciados tanto pela postura das chefias quanto pelas desigualdades persistentes entre as esferas pessoal e profissional.

Palavras-chave: Licença de maternidade, Trabalho, Chefia, Suporte emocional, Equilíbrio Trabalho-Família, Discriminação no emprego.

Códigos JEL: J700; J710

Abstract

Understanding how women experience the return to work after maternity leave remains a sensitive issue that demands continuous investigation. Only through ongoing research can public, social, and organizational policies be developed to mitigate the challenges encountered in this process. Therefore, this dissertation aims to explore how workplace discrimination is perceived by working mothers when it occurs. To achieve this, 16 interviews were conducted, guided by a semi-structured script divided into four main areas: work arrangements, job insecurity, wages and benefits, and work-life balance. The results indicate that, upon returning to work, many women continue to face significant challenges, influenced both by the role of leadership and by the persistent inequalities between personal and professional spheres.

Keywords: Maternity leave, Work, Leadership, Emotional support,, Work-family balance, Workplace discrimination.

JEL codes: J700; J710

Índice

Índice	ix
Índice de Quadros	xi
1. Introdução.....	13
2. Revisão de Literatura.....	15
A Conciliação do Trabalho Remunerado e Não Remunerado: Desafios e Soluções para Mulheres Mães.....	15
A Insegurança no Trabalho e os Desafios Profissionais e Familiares para Mulheres Mães.....	17
Desafios da Conciliação Trabalho-Família: Pressões, Culpa e Impactos na Vida das Mulheres Mães.....	20
3. Objetivos do Estudo	22
4. Metodologia de investigação.....	23
4.1 Desenho de pesquisa.....	23
4.2 Procedimento	23
4.3 Participantes	25
4.4 Instrumento.....	26
4.5 Estratégia de Análise.....	26
5. Análise de Dados.....	28
5.1 Preocupações das mulheres mães no regresso ao trabalho relativamente:.....	28
5.1.1 Ao contrato de trabalho	28
5.1.2 À insegurança no emprego	30
5.1.3 Perceção da maternidade.....	35
5.2 Compreender o papel da chefia direta no regresso ao local de trabalho	39
5.3 Analisar e caracterizar a forma como as mulheres mães após regressarem ao trabalho conciliam a vida profissional com a vida pessoal;	41

6. Discussão e Conclusões	45
7. Limitações e Investigações futuras	48
7.1 Contribuições do Estudo.....	49
8. Conclusão	51
9. Referências Bibliográficas	52
10. Anexos	56
Anexo A - Consentimento Informado	56
Anexo B – Guião de Entrevista	58
Anexo C – Análise de Conteúdo das Entrevistas	61

Índice de Quadros

Quadro 1 - Necessidade de demonstrar mais trabalho.....	31
Quadro 2 - Diferença de salários e benefícios antes e após a maternidade.....	32
Quadro 3 - Amamentação no regresso ao trabalho.....	36
Quadro 4 - Confiança dos filhos aos cuidados de terceiros.....	37
Quadro 5 - Influência de desempenho após deixar o filho para regressar ao trabalho.....	38

1. Introdução

Questões relacionadas com igualdade, inclusão e género tornaram-se temas de abordagem crucial, nas sociedades modernas, uma vez que, a forma como as questões de género são socialmente construídas podem ser desafiadas de modo a promover a inclusão social e a igualdade (Butler, 1990).

Porém, as desigualdades sentidas pelas mulheres devido à maternidade no contexto empresarial continuam a ser um tema de debate em função de diversos fatores, tais como, a persistência da discriminação de género, o impacto das políticas do gozo da licença de maternidade e as consequências da maternidade na carreira profissional. Estes fatores continuam a prevalecer em algumas realidades uma vez que existem empresas que continuam a enfrentar desafios significativos na implementação de políticas que tratem de forma equitativa os funcionários, independentemente do género. Desta forma, o presente estudo coloca o foco no retorno das mulheres ao ambiente de trabalho após o término da licença de maternidade, tendo como o objetivo geral estudar de que forma a discriminação é percebida pelas mulheres mães, quando existente.

Atualmente, a luta das mulheres trabalhadoras continua a ter dois grandes focos: questões salariais em comparação com o sexo oposto e questões relacionadas com a maternidade e as consequências adversas à mesma. Esses dois temas preponderantes permanecem como os principais desafios enfrentados pelas mulheres inseridas no mercado de trabalho.

Embora a presença de mulheres mães no mercado de trabalho ainda seja inferior à dos homens pais, a construção de uma trajetória profissional sólida e a ascensão na carreira têm-se consolidado como prioridades para a mulher contemporânea. As desigualdades sentidas pelas mulheres devido à maternidade levam, por vezes, a que desistam de se tornarem mães, uma vez que esta é vista como um dos maiores obstáculos à igualdade de género no trabalho, como atrasos no desenvolvimento da carreira, dificuldades em obter promoções, diferenças salariais em comparação com colegas que desempenham as mesmas funções, e, até em situações mais extremas, a perda do emprego. (Serpa, I. L. et al., 2022).

Concluindo, este estudo pretende investigar a perceção das mulheres mães sobre o seu retorno ao local de trabalho, com o intuito de promover a melhoria das condições sociais, económicas e psicológicas para as trabalhadoras que optaram por conciliar as suas aspirações

maternas com suas responsabilidades profissionais, sem que essa escolha acarrete consequências negativas na vida laboral.

2. Revisão de Literatura

A Conciliação do Trabalho Remunerado e Não Remunerado: Desafios e Soluções para Mulheres Mães.

Desde sempre a mulher teve a necessidade de lutar pelos seus direitos, tal como o direito à educação, o direito ao voto, ou até mesmo ao divórcio ou direitos sexuais e reprodutivos (Santos & Oliveira, 2010). Socialmente e historicamente, existe ainda a crença de que a divisão dos papéis sociais do homem e da mulher se dividem por duas questões: quem sustenta a família e quem sustenta a casa.

A existência de uma socialização baseada numa esfera privada fez com que a mulher sempre tivesse como principais funções profissionais o desempenho de tarefas atribuídas aos cuidados da casa e dos familiares, tal como o marido e os filhos, sendo vistas como apaziguadoras de conflitos como se fosse algo intrínseco a todas as mulheres e não uma construção social da imagem da mulher (Moura e Araújo, 2004). Contrariamente, de acordo com Santos & Oliveira (2010), o homem era quem trabalhava fora de casa e provia o sustento monetário do lar, assumindo o papel de chefe de família e responsável pela mesma, entendido como um sistema de dominação masculina, onde o homem comanda e domina a mulher. Tanto para homens como para mulheres, esta crença revela que a provisão financeira da família pertence ao homem enquanto os trabalhos domésticos são da responsabilidade da mulher (Rocha-Coutinho, 2005). Para além disso, entre homens e mulheres, após realizarem a mesma carga horária de trabalho não doméstico, as mulheres acabam por realizar mais horas de trabalho doméstico do que os seus companheiros.

Porém, e sobretudo após as duas Guerras Mundiais (1914-18; 1939-45), a mulher passou a desempenhar novas funções, assumindo, até então, o papel dos homens enquanto trabalhadores e ganha-pão da família. Como resultado, e de acordo com Gatrell (2005), as mulheres foram-se imiscuindo gradualmente no mercado de trabalho, ganhando independência dos seus maridos e criando expectativas para as suas vidas profissionais. Esse facto gerou uma grande necessidade de conseguir conciliar a sua vida pessoal/familiar e tarefas acrescidas à mesma com a sua vida profissional, concebendo então algumas mudanças nos paradigmas sociais.

De forma a facilitar e ajudar na conciliação do trabalho não remunerado com o trabalho remunerado, Mendes (2017) defende que trabalhar em termo parcial ajuda as mulheres mães,

especialmente no início da maternidade, a conseguirem organizar-se nas suas tarefas. Mais ainda, o autor defende que quando esse trabalho remunerado é feito em teletrabalho, existe um ganho de tempo para a mulher, possibilitando-a de realizar as tarefas do trabalho não remunerado e, conseqüentemente, de estar mais tempo em contacto físico com os filhos. De acordo com Oliveira S.C., et al., (2011), após análise de diversos estudos em variados países, ainda que os ganhos monetários em regime de tempo parcial sejam menores, as mulheres após serem mães preferem trabalhar em part-time para conseguirem conciliar os deveres e obrigações profissionais com as questões resultantes da maternidade. Webber (2008), defende que a realização de funções em regime parcial está diretamente relacionada com um crescimento negativo a nível salarial de mulheres que se encontrem em carreiras profissionais de gestão de alto nível. Indo ao encontro do que foi descrito anteriormente, Blair-Loy (2003) num estudo realizado a mulheres com cargos elevados no setor dos serviços financeiros descreve que, apesar das penalizações na carreira profissional afiliadas ao regime de part-time, as mulheres que são mães decidirem trabalhar a part-time conseguem encontrar aqui uma solução para os conflitos existentes entre trabalho-família.

Outro fator bastante interessante é a influência e o impacto que as creches e/ ou a rede familiar têm no desempenho no local de trabalho e no retorno à vida profissional. Frequentar uma creche pode oferecer às mães tempo adicional para se dedicarem ao trabalho, permitindo uma maior flexibilidade e reduzindo o stress associado à gestão simultânea das obrigações profissionais e familiares. De acordo com um estudo realizado por Barbosa & Costa (2017), ao examinarem dados recolhidos em 2015 pelo Instituto Brasileiro de Geografia Estatística (IBGE), foi possível verificar que o usufruto de creches vai influenciar no tempo que a mulher mãe tem para entregar no local de trabalho. O estudo concluiu que mães com crianças a frequentar creches conseguem trabalhar duas horas e meia a mais do que as mães que não têm os seus filhos a frequentar uma creche. Para além disso, de acordo com Early Childhood Education and Care (ECEC, 2018) o acolhimento na primeira infância é visto como um instrumento fundamental para conciliar a vida profissional e a vida familiar, apoiando o emprego materno e, conseqüentemente, combatendo as desigualdades entre homens e mulheres.

Por fim, e abordando outra questão alusiva à frequência de creches, é importante salientar o sentimento de abandono que, por vezes, as mulheres sentem ao deixarem os seus filhos a cuidados de terceiros. Neste sentido, Bossi et al., (2014), defendem que a entrada da criança na

creche gera ansiedade e preocupação, especialmente para as mães, que podem sentir uma grande ambivalência quanto aos cuidados sobre os filhos.

A Insegurança no Trabalho e os Desafios Profissionais e Familiares para Mulheres Mães.

De acordo com Greenhalgh & Rosenblatt (1984), o fator insegurança no trabalho é definido como uma percepção de impotência para manter a continuidade desejada numa situação de emprego ameaçada.

Consequentemente, a insegurança no trabalho acarreta algumas questões de saúde tais como insónias, questões psicológicas, etc. Assim, a insegurança, quando relacionada com o trabalho, é verificada através da insatisfação no trabalho e intenção de despedimento por iniciativa da trabalhadora. Lim, V. K., & Sng, Q. S. (2006), defendem que o efeito da insegurança no trabalho concebida pelos funcionários sobre a sua ansiedade financeira decorre da incerteza sobre o trabalho ou aspetos do trabalho que geram preocupações em relação ao dinheiro, uma vez que a inquietação está relacionada com a redução e/ ou perda total de salário.

Para Lim e Loo (2003), as mulheres mães e os homens pais experienciam de forma diferente o efeito de insegurança no trabalho. Os autores concluíram que para os pais, este fator traduzia-se em comportamentos autoritários e punitivos. Desta forma, os pais desenvolvem uma maior afinidade com as funções do trabalho. Para os autores este acontecimento explica-se devido às diferenças sociais de género, uma vez que, as mães são mais capazes de conseguir manter barreiras entre trabalho e família, fazendo com que minimizem os efeitos da insegurança no trabalho ao contrário dos pais.

Após o nascimento de um filho, a mulher frequentemente enfrenta uma série de desafios, que podem incluir a diminuição das oportunidades de emprego e dificuldades em manter a estabilidade no seu trabalho. A transição para a maternidade muitas vezes traz consigo uma percepção negativa por parte de alguns empregadores ou da própria organização em que a mulher trabalha, que podem ver a nova mãe como menos disponível ou comprometida devido às responsabilidades familiares (Machado & Pinho Neto, 2016).

No contexto da liderança e da recuperação dos funcionários, isso implica que os líderes demonstram sensibilidade em relação às necessidades dos seus colaboradores. O apoio emocional pode ser entendido como a expressão de empatia, indicando que a pessoa que o

recebe é valorizada e estimada, sendo visto como um sinal de preocupação com o bem-estar da mesma (Semmer et al., 2008). Assim, estes comportamentos mais positivos por parte dos superiores fazem com que as expectativas sociais associadas ao regresso ao trabalho após a maternidade sejam limitadas (Dal Corso et al., 2020).

Desta forma, torna-se imprescindível que a pessoa designada para a chefia direta possua qualidades essenciais, como honestidade, empatia, habilidade para comunicar de forma eficaz e competência na gestão de conflitos. Bruk-Lee et al., (2016) descrevem que o apoio da chefia para as mulheres trabalhadoras é considerado fundamental, pois está diretamente associado a diversas experiências vivenciadas por elas, como a depressão pós-parto, o *burnout*, a satisfação no trabalho e até mesmo a gestão pessoal do conflito entre as esferas profissional e familiar.

Apesar da pouca existência de estudos sobre o tema em Portugal, num estudo realizado por Santiago E. (2018) no Brasil, foi possível identificar uma entrevistada que sentiu necessidade de levar a sua filha recém-nascida para o seu local de trabalho, visto que não lhe é possível realizar o seu trabalho em casa. Esta ação, de acordo com a entrevistada, foi realizada sem o conhecimento do seu chefe pois as consequências dessa ação iriam ser negativas. Para além disso, foi também referido pela entrevistada que só ficou com a vaga de emprego porque a primeira candidata desistiu, uma vez que a questão de já ser mãe era um fator eliminatório para a sua chefia. Nesse mesmo estudo, as restantes entrevistadas afirmam que sentem que quando as suas chefias são mulheres, e também mães, que existe uma maior compreensão no ambiente de trabalho, tornando esse fator num fator decisivo.

No seguimento do descrito anteriormente, Seggiaro (2017) realizou um estudo no qual concluiu que 84,6% das inquiridas afirmam sentir intimidação por parte de chefes quando as mesmas referem que pensam em engravidar. Para além disso, 70% consideram que a maternidade acaba por ser desvantajosa para o seguimento de uma carreira profissional ascendente. Webber (2008), comprovou que as mulheres mães após passarem a trabalhar em regime parcial sofreram uma redução nas oportunidades de carreira. Essas reduções foram, em alguns casos, claras e diretas, e noutros casos, impostas de forma silenciosa.

A Maternidade e o Impacto na Carreira Profissional: Desafios, Discriminação e Consequências para Mulheres no Mercado de Trabalho

Tal como abordado anteriormente, questões relacionadas com a maternidade e as suas consequências para a vida profissional fazem com que algumas mulheres desistam de ser mães em prol de uma carreira profissional (Serpa, I. L. et al., 2022).

Para Cunha et al., (2020), o papel da mulher mãe na sociedade está criado em torno de construções sociais sobre o que é, ou deve ser, a maternidade, romantizando a maternidade e as dificuldades que as mulheres sentem durante todo esse processo.

Segundo Godoy et al., (2011), em grande maioria, as mulheres continuam a desempenhar cargos e posições de menor prestígio, sofrendo de discriminação na admissão, nas promoções salariais e nas qualificações profissionais. Nesta sequência, e, de acordo com um estudo realizado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2015), foi possível comprovar que, em média, 77% das mulheres inquiridas obtinham uma remuneração menor que a dos homens. Para além disso, nesse mesmo estudo, concluiu-se que as mulheres eram vistas como um prejuízo para as organizações devido a questões reprodutivas e consequências dessa mesma reprodução (e.g., ausências por licença de maternidade, faltas ao trabalho por questões de doença de filhos, faltas por presenças em reuniões escolares, etc.). Deste modo, Godoy et al., (2011), defende que as mulheres, sob a perspetiva dos empregadores, continuam a ser vistas como um custo organizacional devido à sua capacidade biológica de gerar vida. Essa mesma capacidade impôs a necessidade de garantir direitos previstos na legislação, os quais, por sua vez, podem resultar numa maior ausência do local de trabalho, como ocorre, por exemplo, durante o usufruto da licença de maternidade ou da redução de horário para amamentação.

Num outro estudo realizado por Ainsensbrey et al., (2009) com mães de três países diferentes: Alemanha, Estados Unidos e Suécia, os autores encontraram uma relação de consequências similares entre estas mulheres mães alusivas ao tempo afastadas do local de trabalho em prol da maternidade, sendo que, uma das maiores consequências sentidas pelas mesmas era a baixa probabilidade de progressão na carreira dentro da estrutura hierárquica da organização. Outra conclusão bastante interessante deste estudo vai ao encontro da agressividade utilizada pelos recrutadores nas entrevistas a homens com filhos e a mulheres com filhos. É perceptível a diferença entre os géneros sendo que os pais com filhos eram entrevistados de forma mais branda do que as mães com filhos.

Correl (2004), concluiu que existem efetivamente diferenças salariais entre homens e mulheres, onde a parentalidade apresenta diferentes consequências entre os dois sexos: para as

mulheres a maternidade está associada a salários mais baixos, enquanto, para os homens, a paternidade acaba por beneficiar os pais no trabalho. Opostamente, Waldfogel (1998) revelou que as mulheres que tinham acesso à licença de maternidade beneficiavam de um aumento nos seus rendimentos ao retornarem ao mercado de trabalho após o nascimento dos filhos.

Deste modo, é possível afirmar que as mulheres continuam a ser discriminadas no seu local de trabalho quer seja nos seus salários, pelo machismo nas organizações ou até mesmo pelas leis débeis que não conseguem proteger as mulheres num geral nem as mulheres que decidem ser mães (Garcia & Vieceili, 2018).

Desafios da Conciliação Trabalho-Família: Pressões, Culpa e Impactos na Vida das Mulheres Mães

Um dos grandes desafios das mulheres é conseguir encontrar e manter um equilíbrio trabalho-família, tendo em conta o papel que a mulher representa na vida familiar.

Para Guilhard, M. (2021), desde que a mulher entrou no mercado de trabalho passou a integrar várias funções ao mesmo tempo, tais como ser mãe, tarefas relacionadas com o trabalho remunerado, ser dona de casa, cuidar dos familiares, entre outros. Neste sentido, para as mulheres mães, a gestão necessária a fazer do seu tempo entre as tarefas domésticas e os cuidados aos filhos (trabalho não remunerado) com o tempo no local de trabalho (trabalho remunerado), pode gerar uma enorme pressão sob as mesmas, uma vez que estas mulheres não acreditam que conseguem estar constantemente no seu melhor desempenho em ambas as esferas (Edwards, 2006).

Em concordância, Hochschild (1997) defende que as mulheres mães que se encontram a trabalhar e que, em simultâneo, são responsáveis pelas tarefas domésticas e pelo cuidado dos filhos, sofrem de um impasse de tempo para conseguir gerir as exigências entre o trabalho remunerado e o trabalho não remunerado. Em contrapartida, Hakim (2000) afirmou que as mulheres tendem a dar prioridade ao equilíbrio entre trabalho e família, enquanto os homens estão mais focados na sua carreira profissional. Desta forma, questões relacionadas com o contexto social, gozo de licenças de parentalidade, rede de apoio familiar e a guarda das crianças tornam-se primordiais no que rege o equilíbrio da vida profissional com a vida pessoal.

De acordo com Giampino (2004), a sensação de culpa que a mulher mãe sente ao conciliar o trabalho remunerado com o trabalho não remunerado está diretamente ligada às obrigações profissionais e à idade dos filhos. Para o autor, quanto maiores as responsabilidades profissionais e menores as idades dos filhos, maior a sensação e culpa.

Para Cunha et al., (2020), o papel da mulher mãe na sociedade está criado em torno de construções sociais sobre o que é, ou deve ser, a maternidade, romantizando a maternidade e as dificuldades que as mulheres sentem durante todo esse processo. A mulher iniciar uma carreira profissional veio corromper com o modelo tradicional familiar onde ao homem tangiam funções do foro do mercado de trabalho enquanto às mulheres correspondiam as funções alusivas ao trabalho doméstico (Torres, 2004).

A conciliação entre trabalho-família traz ao indivíduo uma enorme satisfação pessoal, uma vez que, existe um relacionamento construtivo entre a esfera familiar e profissional, respondida em simultâneo, de forma positiva pelo mesmo (Teixeira e Nascimento, 2011). De acordo com Cunha (2005), a dificuldade em conseguir manter essa conciliação tem sido apontada como um dos principais fatores consequente pela diminuição da natalidade em Portugal, uma vez que, as mulheres abdicam das suas carreiras profissionais para assumir outros papéis sociais.

Shouten e Araújo (2012) realizaram um estudo em que concluíram que “tempo livre” tinha diferentes perceções para homens e para mulheres. Para os homens, o tempo passado em família na esfera familiar ou em casa na esfera doméstica é considerado “tempo livre”; já para as mulheres, esse mesmo tempo passado na esfera familiar e doméstica é visto como “trabalho”, ainda que o consigam combinar com descanso. Para os autores, as mulheres sentem grandes dificuldades em desassociar-se da vida familiar e de tarefas que sejam de cuidado dos outros.

3. Objetivos do Estudo

Como objetivo geral, e conforme referido anteriormente, este trabalho tem o propósito de identificar de que forma a discriminação no trabalho é percebida pelas mulheres mães, quando existente.

Considerando o foco nas mulheres que, após o gozo da licença de maternidade, retornaram ao trabalho mantendo as funções que desempenhavam anteriormente, os nossos objetivos específicos são:

1. Examinar as preocupações que estas mulheres enfrentam ao retornar ao trabalho, levando em conta o tipo de contrato e regime de trabalho, bem como a insegurança que sentem em relação ao emprego.
2. Analisar o papel da chefia direta no processo de reintegração das mães ao local de trabalho, e como essa influência impacta a sua experiência de retorno.
3. Explorar e descrever como estas mulheres conseguem equilibrar as suas responsabilidades profissionais e familiares após o retorno ao trabalho.
4. Avaliar como percebem a maternidade em relação a aspetos como amamentação e cuidados dos filhos por terceiros, e investigar se esses fatores influenciam seu desempenho profissional.

De um modo geral, creio que podemos formular a pergunta geral desta forma: “Em que medida as mulheres mães sentem que são discriminadas no local de trabalho tendo em conta o impacto sofrido pelas mesmas considerando variáveis como oportunidades de promoção, equidade salarial, estereótipos de género e conciliação entre trabalho-família?”. Assim, esta pergunta visa explorar a existência e o impacto da discriminação, bem como identificar em que pontos específicos as mulheres mães sentem que enfrentam maior desvantagem no local de trabalho.

4. Metodologia de investigação

4.1 Desenho de pesquisa

A partir dos objetivos estipulados, e, de forma a obter o máximo de informação relevante para o estudo e suas possíveis conclusões, considerou-se, para recolha de dados, a metodologia extensiva de carácter qualitativa a escolha certa.

Deste modo, é objetivado a realização de entrevistas semiestruturadas a mulheres mães que estejam a regressar, ou que tenham regressado, ao mesmo posto de trabalho e empresa após o gozo da licença de maternidade.

Segundo Máximo-Esteves (2008), esta técnica é utilizada sempre que se deseja explorar um tema em profundidade ou avaliar a evolução do mesmo. Conseguimos assim obter uma compreensão do ponto de vista da pessoa entrevistada com uma conversa intencional sendo o objetivo específico por parte do/a entrevistador/a adquirir informações. Durante esse processo, o entrevistador formula perguntas, e o entrevistado fornece as respetivas respostas de forma livre e abertamente para que se sinta à vontade como se se tratasse de uma conversa menos formal.

4.2 Procedimento

Antes de iniciar a fase de realização de entrevistas e respetiva recolha de dados, todas as mulheres interessadas em participar tiveram conhecimento prévio do tema em estudo e quais os propósitos do mesmo através do consentimento informado (ver Anexo A), no qual puderam indicar, inclusive, se desejavam receber as considerações finais retiradas no final do estudo. Para além disso, nesse mesmo consentimento, era informado que os seus dados seriam tratados de forma anónima e com fins único e exclusivamente académicos.

A identificação dos participantes foi realizada por, pelo menos, três métodos distintos: primeiramente, através de pessoas previamente conhecidas que se encontrem ou já tenham se encontrado na situação de objeto do estudo; em seguida, pelo efeito bola de neve entre as entrevistadas e suas colegas, familiares, etc., que estejam interessadas em participar; e, finalmente, por meio de uma publicação na página do LinkedIn pessoal onde eram descritos os

requisitos para participação, solicitando a mulheres mães com filhos de até 12 anos que tenham disponibilidade para participar numa entrevista semiestruturada que entrassem em contacto.

Após verificar os requisitos necessários para a condução das entrevistas e assegurar o preenchimento prévio do termo de consentimento informado, as entrevistas foram realizadas online, de forma individual, utilizando duas plataformas distintas. Inicialmente, a primeira entrevista foi conduzida por meio do Zoom, no entanto, devido a problemas técnicos e às limitações de tempo impostas pelas configurações padrão da plataforma, optou-se por realizar as entrevistas subsequentes via Microsoft Teams. Essa escolha deu-se pela possibilidade de estender a duração das entrevistas conforme necessário, sem restrições.

Em média, cada entrevista teve a duração de cerca de uma hora, sendo guiadas por um guião de perguntas previamente definido (ver Anexo B). É relevante destacar que, durante todo o processo de realização das entrevistas, a identidade das participantes foi rigorosamente preservada, não sendo revelado o nome de nenhuma delas. Adicionalmente, foi adotado um cuidado especial na utilização de um discurso de boas-vindas no início de cada entrevista e de uma mensagem de agradecimento ao final, visando garantir um ambiente acolhedor e respeitoso.

Destacar também que todas as entrevistas foram gravadas, tanto em formato de áudio quanto de vídeo, com o consentimento prévio das entrevistadas. As gravações foram armazenadas numa pasta partilhada com a orientadora, garantindo o acesso seguro e restrito aos dados.

Após a conclusão da transcrição das entrevistas, transcrições essas feitas de forma integral e fiel ao que foi dito pelas entrevistadas (incluindo erros ortográficos, pausas, risos, entre outras), as cópias das gravações foram devidamente apagadas do computador, como medida de precaução, a fim de assegurar a privacidade e confidencialidade das informações fornecidas pelas participantes, eliminando qualquer risco de exposição ou comprometimento da identidade das entrevistadas.

4.3 Participantes

No que concerne às participantes, o critério de seleção considerou apenas a idade dos filhos, estabelecendo um limite máximo de 12 anos. Assim, foram entrevistadas exclusivamente mulheres mães cujos filhos tinham até 12 anos.

Essa restrição foi estabelecida por duas razões principais: em primeiro lugar, para aumentar a confiabilidade na informação recolhida, uma vez que mães que tiveram filhos há muito tempo poderiam não se recordar de detalhes e acontecimentos passados dentro da empresa que tenham causado desconforto, ao contrário de mães que deram à luz há um ano, por exemplo, cujas experiências seriam mais recentes e relevantes para o estudo. Em segundo lugar, pela acrescida proteção garantida na legislação a mães com filhos menores de 12 anos, conforme o Código do Trabalho, Título I, Capítulo I, Artigo 56º N.º 1, "O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos". Adicionalmente, de acordo com o Artigo 56º N.º 2 do mesmo Código, entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e término do período normal de trabalho diário. Assim, compreende-se que 12 anos é a idade limite para a obtenção de benefícios relacionados ao trabalho flexível.

Foram realizadas 17 entrevistas a mulheres mães, sendo que, uma das entrevistadas não cumpria os requisitos necessários para se inserir no estudo, uma vez que, após o parto decidiu se despedir, logo, não voltou ao seu local de emprego. Este número de entrevistas (16) foi obtido após ser atingido o ponto de saturação da informação, ou seja, quando a informação descrita pelas entrevistadas já não fornecida informação relevante para as conclusões do estudo (Francis et al., 2010).

Relativamente à idade, destas 16 entrevistas analisadas é possível compreender que a entrevistada mais nova tem 26 anos enquanto a mais velha tem 50 anos. Para além disto, é possível verificar também que a média de idades é de 37,06 anos (DP = 6,60).

Para além disso, no que diz respeito às habilitações literárias, 50% das entrevistadas possuem como nível de habilitações literárias uma licenciatura, 25% um mestrado, 18,75% o ensino secundário e 6,25% uma pós-graduação.

A média do número de filhos das entrevistadas é de 1,81 filhos (DP= 0,81). Respeitante a esses valores observou-se que 43,75% das entrevistadas tem um filho, 31,25% entrevistadas dois filhos e 25% entrevistadas tem 3 filhos. Relativamente à idade dos mesmos é possível verificar que varia entre os 8 meses de vida e os 19 anos, sendo que, para o nosso estudo só serão analisados os casos com filhos com idades até 12 anos. Nesta situação em específico a entrevistada tem dois filhos sendo que um com 19 anos, não se aplicando ao estudo, e outro filho com 7 anos que já se enquadra nos requisitos.

4.4 Instrumento

Relativamente ao instrumento e, como referido anteriormente, este estudo foi realizado através de entrevistas semiestruturadas com o apoio de um guião de entrevista (ver Anexo B).

Este guião foi pensado e estruturado de forma a dividir e a conduzir a entrevista com base nos subtemas a estudar, utilizando, para isso, as categorias em estudo.

Neste guião, antes de se iniciar as questões, encontra-se um pequeno texto introdutório onde me apresento e informo quais os fins do estudo e para que instituição o estudo se encontra a ser realizado. Depois dessa pequena introdução iniciam-se as questões com um pequeno grupo de questões de caracterização sociodemográfica de forma a obter informações como idade, estado civil, número de filhos, etc., não só porque fornece informação importante ao estudo, mas também para deixar as entrevistadas um pouco mais à vontade antes de iniciar as ditas questões alusivas ao estudo.

Seguidamente, iniciam-se as questões de cada categoria, que, conforme referido anteriormente, dividiram-se em quatro grupos: regime de trabalho, insegurança no emprego, salários e benefícios, e, por fim, equilíbrio trabalho-família.

4.5 Estratégia de Análise

Após a conclusão de todas as entrevistas e o atingimento do ponto de saturação dos dados, deu-se início ao processo de transcrição detalhada de cada entrevista.

Este procedimento foi realizado de forma cuidadosa e individual, garantindo que todas as informações fossem devidamente analisadas. Em seguida, foi conduzida a análise dos dados

coletados, recorrendo ao software MAXQDA, que foi escolhido para assegurar tanto a precisão quanto a integridade das informações obtidas tendo em conta as necessidades do estudo qualitativo.

O primeiro passo da análise de dados consistiu na inserção das transcrições completas de todas as entrevistas, transcritas em documentos singulares em formato Word, no programa MAXQDA. Uma vez transcritas, cada entrevista foi analisada individualmente, seguindo as categorias e subcategorias previamente definidas, o que permitiu uma organização meticulosa dos dados. Esta abordagem, conhecida como análise categorial, segundo Bardin (2011), caracteriza-se pelo desmembramento do texto em categorias, sendo uma das técnicas mais antigas de análise de dados qualitativos. Através deste método, é possível classificar e organizar os elementos que compõem cada categoria.

Assim, foram identificadas quatro grandes dimensões (ver Anexo C): regime de trabalho, contrato de trabalho, salários e benefícios, e equilíbrio trabalho-família. Durante o processo analítico, essas dimensões foram subdivididas em subdimensões, com o intuito de alcançar as conclusões necessárias para o presente estudo.

Posteriormente, foram gerados documentos em formato Excel, nos quais era possível visualizar os excertos destacados para cada categoria e subcategoria. Essa sistematização facilitou a análise dos dados, que foi realizada de acordo com as perguntas formuladas no guião de entrevistas, sempre considerando os objetivos da investigação e o que se pretendia entender em cada questão.

Finalizando, o uso do software MAXQDA revelou-se crucial para a organização e segmentação dos dados, uma vez que facilitou a identificação de padrões e tendências relevantes. No sentido oposto, ajudou também a identificar situações e acontecimentos peculiares, quando existentes. A transcrição individual e a análise detalhada por categorias e subcategorias proporcionaram uma estrutura sólida para a interpretação dos resultados, garantindo a coerência entre os dados e os objetivos do estudo.

5. Análise de Dados

5.1 Preocupações das mulheres mães no regresso ao trabalho relativamente:

5.1.1 Ao contrato de trabalho

No que diz respeito à categoria "Regime de Trabalho", foram identificados três tipos distintos: full-time, part-time e jornada contínua. A análise revelou que a grande maioria das entrevistadas, correspondente a 75%, está empregada em regime de full-time. Por outro lado, 18,75% das participantes optam pelo regime de part-time, enquanto apenas 6,25% desempenham as suas funções em jornada contínua.

Uma das grandes preocupações das dezasseis entrevistadas é o regime de trabalho em que se encontram, e, consequentemente, o tempo que acabam por não usufruir com os seus filhos devido ao tempo em que se encontram no seu local de trabalho.

Das entrevistadas que trabalham em regime full-time, quando questionadas se o esse regime de trabalho em que se encontram interfere com a sua vida pessoal e familiar, a resposta é afirmativa em 62,5%. Várias entrevistadas, 56,25%, mencionaram o desejo de trabalharem num regime de horário reduzido, em comparação às quarenta horas semanais, ou em regime híbrido, para estarem mais presentes na vida familiar. No entanto, questões financeiras, dado as despesas comuns da vida quotidiana e aos custos adicionais que um filho implica impedem a concretização desta aspiração, conforme mencionado anteriormente, muitas vezes não pode ser realizada devido a restrições financeiras.

“Preciso do dinheiro, trabalho porque preciso, não é ca por gosto, é porque preciso.” (E3).

“(...) queria ter continuado por mais um tempo em licença exclusiva de maternidade, mas por uma questão financeira isso não foi possível.” (E16).

“Sim, ainda por cima se fossem só as oito horas... O problema é que não são só oito horas, é sempre muito mais, o problema é esse...” (E12).

Uma das entrevistadas, que se encontra atualmente em regime de part-time, sentiu a necessidade de fazer a alteração de full-time para part-time para conseguir estar mais tempo com a sua família. Para obter este equilíbrio, ela também teve de alterar o seu local de trabalho.

Nas suas palavras: *“Eu ingressei logo com o regime de part-time, foi por isso que eu fui para esta instituição (...) Eu sentia que, todos os dias, resolvia e dava a minha vida por pessoas*

e chegava a casa e não tinha energia para os meus e isso não me fazia sentido de maneira nenhuma e por isso eu cheguei ao ponto de estar na empresa e lembro-me perfeitamente de chegar a casa e dizer ao meu marido “eu quero um part-time qualquer, eu não me importo de ir porta a porta mas eu não aguento trabalhar a full-time, eu não aguento de ter a responsabilidade.” (E10)

As outras duas entrevistadas que trabalham em regime de part-time são ambas mulheres que, além do contrato part-time com a entidade patronal, também exercem outra atividade por conta própria. Ambas são terapeutas da fala e, embora estejam empregadas em diferentes empresas, procuram complementar o seu salário através do trabalho autónomo após o horário laboral. De acordo com as entrevistadas, esta flexibilidade adicional não é apenas uma necessidade financeira, mas também uma oportunidade proporcionada pela natureza da profissão. Como terapeutas da fala, elas têm a capacidade de gerir o seu tempo de trabalho de maneira mais flexível em comparação com aqueles que possuem vínculos de trabalho a tempo inteiro com uma única empresa. Conseguem assim decidir quantas consultas realizam após o expediente, onde prestar esses serviços e quanto tempo dedicar a cada sessão.

“Maior vantagem, além da parte financeira é a gestão do meu tempo, portanto, eu trabalhando só para eles vinte horas, nem eram vinte, na prática aquilo, no meu trabalho, nós temos horas diretas e indiretas porque temos horas diretas de consulta e horas indiretas de relatórios, de preparação de consultas, preparação de materiais... (...) o resto da semana eu tomava conta, portanto, tenho este benefício grande de ser eu a gerir o meu tempo, sendo que lá, eu tinha uma diretora técnica, reportava a alguém, e o resto do meu tempo trabalhava por conta própria, (...)” (E13).

Ainda dentro desta questão, a entrevistada 3 compartilhou uma experiência reveladora sobre os desafios de trabalhar em regime de full-time. Na sua avaliação de desempenho anual, ela expressou o desejo de manter uma redução de horário até a sua filha completar 12 anos. O objetivo desta solicitação era conseguir estar mais presente na vida da filha e acompanhá-la durante uma fase crucial do seu desenvolvimento. No entanto, a empresa negou completamente esta redução de horário.

“Este ano, eu falei, na minha avaliação, que eu gostava de ter uma redução de horário, lá está, o que eu dizia há bocado, de passar até ela ter 12 anos, ter uma redução de horário, um dia por semana, as tardes livres... com a respetiva redução de ordenado, obviamente. E, foi-me

100% negado, foi dito “nesta empresa, isso não existe.” (risos). Não há, pronto, não é compatível com a função, não é compatível com o que se pretende, portanto para estar nesta função tenho de estar a full-time, não quer dizer que, no limite, não se encontre outra coisa, mas será uma função menor, será uma coisa menor, não a fazer o que faço atualmente, portanto, isso sim, acho que é muito duro ter uma criança pequena que precisa de nós, e estarmos a trabalhar a full-time.” (E3).

5.1.2 À insegurança no emprego

No que diz respeito ao conceito “Insegurança no emprego”, e respondendo à questão “Em algum momento teve receio de perder o seu emprego por se ter tornado/ ser mãe?”, 87,5% das entrevistadas respondeu de forma negativa à questão e somente 12,5% respondeu de forma positiva.

No que toca à questão de se sentirem inseguras no seu emprego, à exceção de duas entrevistadas, todas as restantes responderam de forma negativa quando questionadas se sentiram receio de perder o seu emprego após se terem tornado mães. Ou seja, a maioria das mulheres entrevistadas não sentiu que a maternidade, por si só, fosse um fator que colocasse em risco a sua continuidade no emprego.

Porém, um ponto curioso emergiu das entrevistas em que foi possível observar que, embora a maternidade em si não fosse percebida como uma ameaça ao emprego, algumas mulheres expressaram um receio significativo relacionado ao período de ausência durante a licença de maternidade. Esse receio estava ligado ao facto de que a sua ausência prolongada pudesse afetar a perceção da sua chefia direta e da entidade empregadora sobre a sua dedicação e competência profissional.

“Tive medo de perder o meu posto.... (...) Porque já houve outras pessoas que o perderam (risos). Ou seja, dentro do meu setor e departamento, estou dentro da equipa que mais ganha e, ou seja, estou no topo da hierarquia, dali so para chefia ou para a direção. Ahh, e no fundo, o facto de ser mãe, faz com quem venha para o fundo da cadeia (risos). Venho para a base, novamente. E se me mantiver lá não devo ter aumentos nos próximos dez anos, por exemplo... (...)” (E11).

“Não, mas agora tenho... (risos). (...) Porque eu, em Angola, era muito mais essencial do que sou hoje, eles não reagiram bem com o meu regresso a Portugal (...)” (E15).

Nos casos referidos anteriormente, as entrevistadas que sentiram receio de perder o seu emprego após se tornarem mães, encontravam-se com um contrato a termo certo.

Uma das entrevistadas relatou mesmo que, após o seu regresso da licença de maternidade, foi surpreendida com uma não renovação do seu contrato de trabalho o que a levou a pensar que não tivesse mantido o emprego por se ter tornado mãe.

“O que a diretora na altura disse, porque aquilo é a diretora, e depois temos os chefes e patrões. Disseram que os superiores não queriam voltar a renovar o meu contrato. Eu achei, na altura, que fosse por eu ter estado muito tempo sem ir, mas quando, em janeiro, isto foi em Janeiro de 2021 veio outra vez a pandemia, eu fiquei em casa, e so depois de eu ter o meu filho e de acabar a pandemia eu meti a baixa. E fiz os 4 meses também para não prejudicar a empresa, mas achei que fosse por ter tido o meu filho... Como eles disseram que tinham sido só os superiores que mandaram não renovar...” (E4).

No outro caso, apesar dos receios de perder o emprego e do nervosismo, o desfecho revelou-se positivo, pois a entidade patronal renovou o contrato da entrevistada, transformando-o em um contrato sem termo, tornando-a efetiva.

“Entretanto quando tive de licença chamaram-me para ir ao posto assinar uns papeis e aí ainda fiquei mais nervosa, e quando cheguei lá os papeis que eram, eram de efetividade, ou seja, passei a efetiva ainda estava de licença.” (E2).

Quadro 1 – Necessidade de demonstrar mais trabalho

Demonstrar mais trabalho	Número de Entrevistadas
Sim	8
Não	8

Fonte: Inquérito por entrevista

Uma das questões abordadas ao longo das entrevistas foi se, após se tornarem mães, essas mulheres sentiram a necessidade de demonstrar maior empenho em seu trabalho perante a chefia direta em comparação aos seus colegas. A análise dos resultados revelou uma divisão

equitativa: metade das entrevistadas sentiu essa necessidade, enquanto a outra metade não percebeu tal exigência.

Entre as entrevistadas que sentiram a necessidade de demonstrar um maior empenho no local de trabalho, emergiu um padrão claro. Para a grande maioria delas, essa sensação teve origem na necessidade de se reintegrarem no ambiente profissional e de se manterem atualizadas com os assuntos e funções relacionadas ao trabalho.

“Ah sim! Sem dúvida, sem dúvida! Até porque eu queria apanhar o comboio.... Queria apanhar outra vez o comboio.” (E7).

Além disso, houve casos em que as entrevistadas sentiram a necessidade de demonstrar um esforço adicional devido ao receio de perderem seu cargo ou emprego no sentido em que teriam de provar que ainda eram plenamente competentes em suas funções, visando assim garantir a manutenção de seus postos e o respeito dentro das instituições.

Essas mulheres procuraram evidenciar as suas capacidades de desempenho não apenas para confirmar que ainda dominavam as suas funções, mas também para reafirmar o seu valor dentro da organização.

“Tive que mostrar que sabia e que fazia e que não me tinha esquecido de como é que eram os procedimentos da empresa e tive que atualizar um ano e meio de procedimentos num curto espaço de tempo, porque, no meu ramo, os procedimentos e as leis estão em constante mutação e há coisas que nem sempre é fácil de acompanhar estando um ano e meio em casa. Mas sim, tive de dar o litro, como se costuma dizer (risos).” (E11).

“(...) nós sabemos que a dinâmica varia muito não é, hoje é uma coisa amanhã outra, procedimentos novos, pessoas novas, e eu tive que mostrar “ok, i’m back”. Não é simplesmente chegar ali e, não, eu tive de me adaptar. Novos sistemas, novos procedimentos, caras novas.... Houve ali um período que eu tive de me reafirmar novamente.” (E1).

Quadro 2 – Diferença de salários e benefícios antes e após a maternidade

Diferença de salários e benefícios	Número de Entrevistadas
Sim	6
Não	9
N/A	1

Fonte: Inquérito por entrevista

Quando questionadas sobre eventuais diferenças percebidas em benefícios como oportunidades de progressão na carreira, aumentos salariais e/ou avaliações de desempenho, o quadro acima revela que, embora a maioria das entrevistadas, correspondendo a 56,25%, não tenha notado alterações nos seus salários e benefícios ao retornarem ao trabalho após a maternidade, 37,5% delas relataram ter percebido essas mudanças.

Entre as entrevistadas, duas afirmaram não terem percebido diferenças significativas. No entanto, ao descreverem as suas experiências, relataram situações que corroboram essa percepção. Por outro lado, das entrevistadas que notaram variações nos salários e benefícios, duas relataram mudanças positivas na sua vida profissional. Observa-se que, entre as mulheres que relataram mudanças negativas depois da maternidade, três dessas quatro entrevistadas mencionaram consistentemente o mesmo tópico: o prémio salarial anual. Para essas mulheres, a necessidade de se ausentarem devido à maternidade resultou na exclusão da seleção para receber um bónus salarial. Esse prémio é atribuído com base em diversos critérios, incluindo assiduidade e demonstração de desempenho, o que se torna inviável para aquelas que estavam afastadas em licença de maternidade.

“(...) alguém que teve fora porque foi mãe, teve de baixa com uma doença, qualquer coisa, mas que quando esteve, esteve a dar o melhor e a fazer um bom trabalho, acho que essa pessoa não devia ser penalizada, atenção, não devia de deixar receber bonos, devia manter um bónus, até que poderia ser menos, agora o retirar é que acho...” (E6).

“(...) o último prémio que eu recebi de produtividade foi no ano em que fiquei grávida, portanto, não recebi mais nenhum...” (E15).

Dessas quatro entrevistadas, a única que não se referiu única e exclusivamente à questão do prémio salarial anual abordou outras questões. Neste caso, a entrevistada quando regressou da licença de maternidade estava perante uma nova direção no seu local de trabalho e, todos os benefícios que tinha até então, que não se encontravam por escrito no seu contrato de trabalho, foram perdidos. Estes benefícios não foram mantidos quando a entrevistada, em reunião, afirmou que queria usufruir da redução de horário para a amamentação. Tendo em conta esta redução de horário, um dos benefícios que lhe haviam sido atribuídos, o carro de serviço, foi-lhe retirado devido ao facto da mesma passar a realizar menos horas laborais.

“E então quando eu regresso e solicito a manutenção das minhas condições de trabalho, com as duas horas de ausência para a amamentação, não é... «Ah fazes menos horas não tens direito à viatura» e eu há cinco anos que não tinha carro próprio, so para contextualizar, ou seja eu tinha que ir comprar um carro para ir trabalhar porque nós andamos, andávamos, muito de um lado para o outro.” (E17).

Perante esta situação, a entrevistada solicitou um aumento salarial de forma a compensar os gastos que iria passar a ter a seu encargo para se deslocar para o trabalho e durante o seu dia de trabalho, o qual também lhe foi negado. Como resultado, a entrevistada optou por passar a desempenhar funções a part-time pela entidade empregadora e iniciar funções como trabalhadora independente nas restantes horas.

Relativamente às entrevistadas que afirmam não ter sentido diferenças, mas que descreveram situações que vão contra essa afirmação, no caso da entrevistada 3, é descrita uma situação bastante peculiar com sua chefia direta durante uma reunião para a atribuição do prémio anual. Nessa reunião, foi-lhe dito que a atribuição do prémio na sua totalidade seria uma exceção, visto que esteve ausente da empresa devido ao gozo da licença de maternidade. Conforme relatado, essa atribuição só ocorreu porque a entrevistada interveio de maneira coesa e firme, afirmando ter total direito ao prémio anual pelo trabalho realizado durante o período em que desempenhou suas funções.

“Quando foi para atribuir o prémio, eu recebi o prémio inteiro, atenção, recebi 100% do meu prémio, mas na altura o meu diretor ainda me disse «ah, olha, isto é mesmo uma coisa de exceção, tens muita sorte uma vez que estiveste de licença de maternidade» e eu aí ele ainda não tinha acabado de falar e eu cortei logo o assunto e disse que isso não é tema, licença de maternidade é um direito e eu tenho de ser avaliada pelo tempo que eu estive presente e não pelo tempo em que eu estive ausente, portanto isso nem sequer é tema se não vamos levantar aqui um incidente. Levantou-se e disse «tens razão, tens razão». E eu recebi 100% do prémio, trabalhei 4 meses e meio. Também sei que não é o habitual, mas foi o que me aconteceu.” (E3).

Em relação a oportunidades de participação em diferentes projetos, a entrevistada relata que, devido à sua ausência por conta da gravidez, foi retirada de um projeto no qual já estava inserida antes de engravidar e inclusive trabalhou nesse mesmo projeto durante a sua gravidez, sendo substituída pela pessoa contratada temporariamente para ocupar suas funções.

Consequentemente, a entrevistada atribui à sua gravidez a perda do projeto, expressando que se sentiu inútil ao retornar ao trabalho.

“Por isso nesse aspeto sim, é um bocadinho chato porque eu penso que se não tivesse engravidado e tivesse a minha filha tinha ido para o projeto e tinha feito aquela posição. Então torna-se um bocadinho chato porque, novamente é aquela parte do sentir-se inútil, ah, quando se volta para o trabalho.” (E5).

No que se refere às mulheres que relataram mudanças positivas antes e depois da maternidade, a entrevistada 10 mencionou que, ao retornar de licença-maternidade, passou a ter direito a um cartão de refeição, mesmo estando em regime de part-time, graças às novas colegas que foram contratadas durante sua ausência e que conseguiram chegar a um consenso com a diretoria. Já a entrevistada 13, que estava a trabalhar a recibos verdes quando engravidou, iria receber uma pensão de licença-maternidade reduzida devido aos descontos. No entanto, após uma conversa com sua chefia direta, a empresa para a qual prestava serviços ofereceu-lhe um contrato de trabalho, permitindo que ela obtivesse rendimentos mais elevados durante a licença-maternidade.

“(...) tenho um benefício, quando me deram o cartão de alimentação eu agradei imenso porque eu preciso imenso de comprar fraldas (risos) e vai me dar imenso jeito este dinheiro (...)” (E10).

“E eu pensei, não consigo ter um filho com uma licença de 200€. E o meu chefe na altura, que é uma pessoa hiper-humana e espetacular nisto, meteu-me a contrato, logo.” (E13).

5.1.3 Perceção da maternidade

No âmbito deste conceito, procurou-se investigar diversos fatores cruciais que impactam tanto a vida das mães quanto o bem-estar dos filhos. Esses fatores incluem a amamentação, a confiança dos filhos aos cuidados de terceiros e o desempenho no local de trabalho. Em relação à amamentação, foi essencial compreender se as mães, ao retornarem ao trabalho, continuavam a amamentar e se existiam condições adequadas para a extração de leite no ambiente profissional. A pergunta direcionada a essas mães ia ao encontro de compreender se a empresa oferecia instalações apropriadas para a extração do leite materno.

Além disso, a investigação também abordou como a separação e a delegação dos cuidados dos filhos a terceiros afetavam tanto as mães quanto os filhos.

Quadro 3 – Amamentação no regresso ao trabalho

Estavam a amamentar	Número de Entrevistadas
Sim	14
Não	2

Fonte: Inquérito por entrevista

No que respeita à amamentação, foram investigadas três questões: primeiro, se as entrevistadas estavam a amamentar no momento do regresso ao trabalho; segundo, se usufruíram do horário de amamentação; e, por fim, se existiam condições adequadas para a extração de leite no local de trabalho, quando aplicável.

Seguindo a ordem descrita, observa-se que a grande maioria das mulheres entrevistadas estavam a amamentar quando retornaram ao trabalho, com exceção de duas mães. Uma dessas mães optou por não amamentar, enquanto a outra, apesar de ter desejado amamentar e de ter amamentado em gestações anteriores, não conseguiu fazê-lo na última gravidez.

No que se refere ao gozo do horário de amamentação, à exceção de uma entrevistada, todas as outras, incluindo as que não amamentaram, usufruíram desse direito. Para as que trabalhavam em regime de full-time, esse benefício correspondia a uma redução de duas horas diárias no horário de trabalho, enquanto para as que estavam em regime de part-time, a redução era de uma hora.

Apesar de todas terem exercido o seu direito ao horário de amamentação, uma das entrevistadas relatou um sentimento de julgamento no ambiente de trabalho por usufruir desse benefício. Esta sentiu que, na sua profissão, enquanto médica psiquiatra da infância e adolescência exercendo funções num hospital público, cada hora de trabalho era crucial para evitar a sobrecarga dos colegas, o que gerou um ambiente de desconforto ao exercer seu direito.

“Nunca tive muitos problemas em que me aceitassem, mas enfim, foi assim algo que não era assim tao bem visto. Sobretudo pela necessidade de fazer serviço de urgência e isso implicava uma redução.” (E16).

Por fim, no que concerne às condições para a extração de leite materno, nenhuma das entrevistadas relatou a existência de instalações específicas para essa finalidade. Entre as dezasseis entrevistadas, é perceptível um sentimento generalizado de constrangimento em relação à extração de leite, uma vez que, esse procedimento era realizado, sempre que possível, ou em casa durante a hora de almoço, ou de forma improvisada nos escritórios, seja no arquivo ou até mesmo no próprio gabinete durante os momentos em que os colegas se ausentavam.

“(...) e fechava-me no gabinete sozinha, isto para aí a meio da tarde, e extraía o leite no trabalho (risos). (...) Não.... Tinha um colega que saía mais cedo porque vivia mais longe, e, quando ele saía tipo quatro da tarde eu fechava-me ali. Que vergonha...” (E15).

“Não fazia na casa de banho, mas no arquivo...” (E7).

“Tínhamos o refeitório e o nosso local de vestir.” (E4).

Quadro 4 – Confiança dos filhos aos cuidados de terceiros

Frequência de creche	Número de Entrevistadas
Sim	13
Não	3

Fonte: Inquérito por entrevista

Relativamente à questão “Com quem é que a/as criança/crianças ficaram quando regressou ao trabalho?”, observa-se que 81,25% das entrevistadas optou por deixar os seus filhos numa creche após o gozo da licença-maternidade para fazerem o retorno ao local de trabalho, sendo esta a solução mais prática encontrada para a maioria das mães.

No caso das 18,75% entrevistadas que não recorreram à creche, as alternativas descritas ao longo das entrevistas incluíram opções como ama, avó e mãe. Estas respostas demonstram que essas mulheres possuem uma rede de apoio familiar sólida, o que lhes proporciona segurança ao retornar ao trabalho pois deixam os seus filhos com pessoas previamente conhecidas, nos quais confiam, pois, sabem *a priori* que os seus filhos estão a ser cuidados por pessoas com quem estabelecem um vínculo afetivo.

“Acho que facilitou muito! Porque eu não tinha o stress de a arranjar de manhã, de a levar para a creche e da adaptação e dela chorar... Eu sabia, ainda por cima a empregada era uma

prima do pai, portanto era da família, e eu sabia que ela estava bem entregue e eu estava descansada, portanto nesse aspeto, mentalmente, estava muito mais desafogada.” (E15).

Neste contexto, o objetivo é compreender se as mães sentiram alguma influência no seu desempenho profissional após deixarem seus filhos para retornarem ao local de trabalho. O foco está em avaliar se a transição afetou de alguma forma sua produtividade e/ou concentração.

Quadro 5 – Influência de desempenho após deixar o filho para regressar ao trabalho

Sentimento de influência	Número de Entrevistadas
Sim	6
Não	10

Fonte: Inquérito por entrevista

De acordo com o quadro anterior, é notório que mais da metade das mulheres entrevistadas não sentiram que deixar os seus filhos para retornar ao local de trabalho tenha influenciado o seu desempenho profissional.

Essa percepção pode ser atribuída, em grande parte, à confiança que depositaram nas escolas/ creches previamente selecionadas para cuidar dos seus filhos. A escolha dessas instituições não foi aleatória; ao contrário, foi cuidadosamente ponderada para assegurar que as crianças estivessem num ambiente seguro e estimulante. A credibilidade e a qualidade dos cuidados oferecidos por estas instituições desempenharam um papel crucial na tranquilidade das mães.

“Acho que não.... Acho que não porque, eu, em relação a isso senti-me sempre muito tranquila. Primeiro porque fiz uma escolha da creche ponderada, pensada e num local em que eu confiava, (...) ou seja, eu estava tranquilíssima a deixar o meu filho, a adaptação dele à escola foi boa (...)” (E17).

“Como eu disse, foi muito pacífico, ou seja, eu escolhi aquela cresce, gostei muito das pessoas de lá, quando comecei a fazer a habitação dela à cresce ela ficou logo lá super bem (...)” (E3).

Além disso, há um *mindset* prevalente entre essas mulheres que vê a introdução dos filhos à escola como um passo positivo e benéfico para o desenvolvimento dos mesmos. Acreditam que a socialização e a exposição a ambientes educativos contribuem significativamente para o crescimento e aprendizagem das crianças.

“Não, não, porque eu acho que a escola é uma mais-valia para as crianças.” (E1).

“Vão para a escola sem problemas nenhuns e acho ótima a escola, acho ótimo para o desenvolvimento, acho ótimo para tudo, para tudo, até para apanhar as viroses todas, para ganharem imunidade.” (E10).

Todavia, as restantes seis entrevistadas, que relataram sentir uma influência negativa ao deixarem os seus filhos para retornar ao local de trabalho, apontaram diversos fatores que contribuíram para essa percepção. No entanto, esses fatores podem ser agrupados num único tópico central: a sensação de abandono. Para essas mulheres, a ideia de deixar seus filhos aos cuidados de outras pessoas era vista e sentida como um sentimento de abandono. Elas sentiam que, ao confiar a terceiros a responsabilidade pelo cuidado de seus filhos, estavam de alguma forma a falhar com o seu papel de mães.

Em conclusão, para essas seis mulheres, o simples ato de deixar os seus filhos para retornar ao trabalho não era apenas vista como uma questão de logística, mas como uma experiência emocional marcada pela sensação de abandono.

“Os primeiros tempos são difíceis, é um bocadinho tentar ter.... Ganhar confiança em quem nós os estamos a entregar.... Imagine, eu não sei...” (E9).

“(...) eu enquanto mãe, deixarmos o nosso pequeno com alguém, dependente de alguém, isso deixa-nos frustradas. Porque hoje em dia eu tenho os fins de semana com o meu filho, então não sei.... Fico assim... Não sei” (E4).

5.2 Compreender o papel da chefia direta no regresso ao local de trabalho

Considerando toda a informação apresentada anteriormente, o principal fator que diferencia a experiência das mulheres ao retornarem da licença-maternidade para o local de trabalho é o papel da chefia direta.

O papel da chefia direta foi visto, ao longo das entrevistas, como um aspeto central, onde diversos temas foram reiteradamente mencionados pelas entrevistadas.

“Acho que, de facto, esta questão da, do regresso das mães ao trabalho após o nascimento dos filhos, sem dúvida que, as chefias são muito importantes. Muito importantes mesmo! O apoio

da chefia, a confiança que a chefia nos dá, uma boa relação, uma relação profissional, mas que transparente (...)” (E7).

Primeiramente, pela gestão do horário de trabalho com o horário de amamentação. 37,5% das entrevistadas reforçaram a necessidade de flexibilidade e compreensão por parte da chefia para acomodar os horários de amamentação, permitindo que as mães pudessem equilibrar suas responsabilidades profissionais com as necessidades alusivas aos seus bebês.

“O meu chefe delineou um plano de horário por causa do período de amamentação que foi muito fácil para os dois porque me dava muito tempo livre durante a semana, ou seja, eu so trabalhava das 8h às 13h da manhã e depois tinha sempre a tarde livre à exceção de um dia que era o dia que o colega folgava e depois trabalhava fim de semana sim, fim de semana não.” (E1).

Além disso, o apoio oferecido durante a gravidez e no retorno ao trabalho foi outro tema discutido. As entrevistadas que contaram com uma chefia direta que demonstrou empatia, compreensão e suporte durante esse período relataram experiências mais positivas. Dentro desse contexto, uma das entrevistadas infelizmente vivenciou uma situação bastante desagradável com sua chefia e colegas de trabalho. O filho da entrevistada 7 nasceu prematuro, necessitando de um período prolongado de internamento hospitalar. Consequentemente, ela precisou de uma licença médica prolongada para permanecer ao lado do bebê durante esse tempo. Devido à frágil condição de saúde do filho, a entrevistada não estava emocionalmente preparada para lidar com questões de trabalho e atender chamadas relacionadas a esse tema. Como resultado, numa dessas chamadas, acabou por ser rude com sua chefia direta, expressando claramente o seu desejo de não ser contatada para tratar de assuntos profissionais durante um momento tão crítico da sua vida. Essa reação resultou num prolongado distanciamento, tanto por parte da chefia direta quanto das colegas de trabalho, que optaram por não contatá-la nem para saber sobre seu bem-estar ou o do recém-nascido até ao seu retorno ao local de trabalho presencial. O objetivo era evitar que a abordassem sobre questões de trabalho, o que acabou sendo mal interpretado.

“Então não me falem nem me telefonem a perguntar coisinhas de trabalho. Não me falem para fazer isso. E ela ficou de facto, ficou zangada, e pior, acabou por levar as minhas colegas, proibir as minhas colegas, porque proibiu as minhas colegas de falarem comigo.” (E7).

Outro aspeto fundamental foi a gestão das funções e das atividades durante a ausência da profissional. A maneira como a chefia direta lidou com a redistribuição das tarefas e com a continuidade do trabalho durante a licença-maternidade teve um impacto significativo na reintegração das mulheres ao voltarem ao trabalho. Chefias que mantiveram uma comunicação clara e transparente, e que planejaram de forma eficiente a transição, facilitaram o retorno tornando-o menos estressante para as profissionais.

“No meu caso, na minha empresa, quando comuniquei que estava grávida arranjaram logo uma pessoa para me substituir porque eu sou contabilista certificada e tem que haver sempre um contabilista certificado na empresa, e então contrataram uma pessoa, a pessoa teve uma formação comigo ainda uns dois meses e meio antes, mais ou menos, depois teve-me a substituir durante o período de licença de maternidade que foram os cinco meses e depois teve mais um mês e meio comigo para a gente acertar o que estava em aberto e pronto.” (E12).

Em suma, a chefia direta desempenha um papel decisivo na experiência das mulheres que retornam ao trabalho após a maternidade. Consoante o desempenho e afinidade da chefia direta para com as mulheres mães, estas podem transformar significativamente a percepção e a realidade dessas mulheres no seu ambiente profissional pós-maternidade.

5.3 Analisar e caracterizar a forma como as mulheres mães após regressarem ao trabalho conciliam a vida profissional com a vida pessoal;

No que concerne à conciliação entre a vida profissional e pessoal, este tópico teve como objetivo analisar de que forma as mulheres conseguem manter esse equilíbrio após se tornarem mães. Para tal, investigou-se a divisão das tarefas domésticas e das responsabilidades relacionadas com os filhos, procurando entender como essas tarefas são distribuídas no quadro familiar. Este aspeto é fundamental, pois a forma como as tarefas são partilhadas pode ter um impacto direto na capacidade das mulheres de equilibrar a sua carreira profissional com a sua vida pessoal, e, até mesmo, o seu desempenho no seu local de trabalho.

Além disso, com o intuito de explorar outros fatores que influenciam este equilíbrio, examinou-se o papel das creches com o intuito de compreender se a frequência em creches ou a ausência desta solução impacta a rotina e o bem-estar das mães. Outro ponto de interesse foi a análise do apoio da rede familiar. Em muitos casos, a presença de uma rede de suporte

composta por familiares mostrou-se crucial para facilitar a conciliação entre os diversos papéis sociais que a mulher desempenha na sua vida.

Ao serem questionadas sobre a divisão das tarefas domésticas e das responsabilidades com os filhos, as entrevistadas relataram que a grande maioria dessas atividades permanecia sob sua responsabilidade. Mencionaram tarefas como preparar marmitas para a escola, preparar refeições diárias, limpar a casa, passar roupas a ferro, lavar a loiça, lembrar das vacinas dos filhos, ir às compras, tanto para a casa como de roupa para os filhos, idas ao médico, quer fossem de urgência ou consultas previamente marcadas e até mesmo organizar as atividades escolares durante os períodos de férias dos filhos, entre outras. Estas atividades recaem principalmente sobre estas mulheres, enquanto a participação dos pais nas responsabilidades acima mencionadas não é tão evidente.

“Isto de ser a maria empregada e a maria patroa, uma pessoa tem que chegar a casa e fazer as tarefas da casa que é mesmo assim, tratar da roupa, tratar da comida, tratar das coisas...” (E3).

“Mesmo a nível de, quando os meninos estão doentes e tudo mais, quem ficava era eu (...)” (E9).

“Portanto eu de manhã estou sozinha, ahhh, tenho que vestir os dois, tenho que despachar os dois, tenho que dar comida aos dois, tenho que garantir que o mais velho lava os dentes, tenho que gerir as birras que existem, o não quero calçar isto, ainda não te foste calçar, ainda não comeste, ainda não lavaste os dentes, esqueci-me do brinquedo.... Estamos todos no carro e onde é que está o casaco? Um bocadinho caótico, mas pronto (risos) com boa vontade (risos), tudo se consegue” (E11).

“É muito complicado, apesar de eu ter flexibilidade de horário e posso trabalhar em casa com ele doente, mas não é a mesma coisa, se ele esta doente requer alguma atenção.” (E12).

No entanto, é interessante notar que algumas entrevistadas fizeram questão de mencionar que seus companheiros “ajudavam” com algumas dessas tarefas, tentando aliviar a pressão que sentiam ao equilibrar as exigências da vida familiar e da vida profissional. Esse tipo de apoio, embora não igualitário, foi destacado como uma tentativa dos parceiros de contribuir para a gestão das inúmeras responsabilidades que estas mães enfrentam. Assim, mesmo que a carga não seja equitativamente dividida, a colaboração dos companheiros foi vista como uma forma

de amenizar a sobrecarga sentida pelas entrevistadas, permitindo-lhes dedicar-se tanto à família quanto ao ambiente profissional de maneira mais equilibrada.

“Tenho muito o apoio do meu marido também, mas não dá para muito mais porque é ver se está tudo organizado para o dia a seguir, cadernos, mochilas, lanches (...) Quando estava doente, era a guerra cá em casa. «Desta vez ficas tu porque a última fui eu.»; «Não, não foste, fui eu.» «Não fui eu.» Vamos ter de fazer uma escala como é que é (risos)...” (E7).

Por fim, no que tange ao tempo dedicado à família e aos filhos, as entrevistadas expressaram o desejo profundo de poder dispor de mais tempo para estar com seus filhos, contribuindo assim para o seu crescimento e desenvolvimento tornando os seus filhos seres mais independentes e resilientes. No entanto, enfrentam uma considerável dificuldade em conseguir terminar as suas obrigações profissionais dentro do horário laboral, o que, regularmente, faz com que exista a necessidade de trabalhar fora de horas, em casa, após, por exemplo, o jantar e o deitar dos filhos.

“Há picos de trabalho, há alturas em que deito a miúda e tenho de voltar para o computador, tento que não seja enquanto ela aqui esta, tento que seja realmente depois da deitar, prefiro isso, ou ao fim de semana, se também tiver de trabalhar, prefiro que seja à noite (...)” (E3).

Além disso, a entrevistada 3 também refere algo muito interessante que é a dificuldade em equilibrar o trabalho com a vida familiar pelo cansaço acumulado após um dia de trabalho intenso. A capacidade de se manter plena e atenta na realização de atividades com os seus filhos torna-se mais difícil, fazendo com que o pouco tempo que disponibilizam a sós vire menos produtivo.

“Tentar ajudá-la, tentar estudar com ela, ela não estar com vontade e eu também não estou com vontade nenhuma nem capacidade nem paciência para.” (E3).

Outro aspeto destacado pelas entrevistadas, como por exemplo, pela entrevistada 11, é a diferença na qualidade do tempo que os pais conseguem dedicar aos filhos. Enquanto a mãe encontra-se dividida entre múltiplas tarefas em simultâneo, o pai desfruta de momentos de lazer mais relaxados e focados com as crianças.

“Ou seja, eu estou a fazer o jantar, ele está a brincar com os miúdos.... Ele acaba por usufruir um bocadinho mais do que eu, porque eu, geralmente, para estar a interagir com eles não é a brincar, é a ir vestir, a comer, a mudar a fralda, a lavar os dentes... E acaba por não ser aquela

interação que a criança realmente precisa, que é brincar. Vamos andar de bicicleta, quem é que vai? O pai. A mãe fica em casa para aproveitar para arrumar a roupa, acaba por ser assim.” (E11).

Para concluir, as entrevistadas indicaram que, na sua perspectiva, quem acaba por desfrutar de um melhor equilíbrio entre trabalho e família, na maioria, são os homens, ou seja, os pais das crianças. Apesar se sentirem que os seus companheiros estão presentes na vida dos filhos e responsabilidades parentais, ainda existe uma diferença significativa na forma como o tempo e as responsabilidades são distribuídos entre as mães e os pais.

6. Discussão e Conclusões

Este estudo tem como objetivo geral identificar como as mulheres mães percebem a discriminação no ambiente de trabalho, quando presente.

Focando-se em mulheres que, após a licença de maternidade, retornaram às suas funções anteriores, os objetivos específicos incluem: examinar as preocupações enfrentadas no regresso ao trabalho, considerando a insegurança no emprego; analisar o papel da chefia direta no processo de reintegração e o seu impacto; explorar o equilíbrio entre responsabilidades profissionais e familiares e, por fim, avaliar a percepção da maternidade em relação à amamentação e cuidados infantis, bem como o impacto no desempenho profissional.

No que diz respeito às preocupações ao retornar ao trabalho e, mais concretamente, de acordo com o regime de trabalho das entrevistadas, observou-se, conforme evidenciado na revisão de literatura, uma tendência semelhante àquela identificada em pesquisas anteriores (Oliveira S.C., et al., 2011). Em particular, verificou-se a intenção das entrevistadas de optar por regimes de trabalho reduzido e/ou híbrido, especialmente quando a redução da carga horária não é viável, a fim de permitir uma maior dedicação à vida familiar.

Esse resultado era, em grande medida, antecipado, pois está em consonância com descobertas de estudos prévios, como o de Anttila & Oinas (2018), que demonstraram que o trabalho em regime parcial pode ser uma estratégia eficaz para promover o equilíbrio entre as responsabilidades maternas e profissionais. A constatação de que as entrevistadas procuram formatos de trabalho mais flexíveis reforça a noção de que a gestão do tempo e a conciliação entre trabalho e família continuam a ser prioridades para muitas mulheres, especialmente no contexto da maternidade visto que esta autonomia lhes permite ainda equilibrar as suas atendendo às suas necessidades familiares e pessoais de maneira mais eficaz.

Relativamente à insegurança no emprego, o presente estudo revelou resultados que contrastam com as expectativas formadas a partir da revisão de literatura. Ao contrário do que se antecipava e mostrava a investigação anterior (Machado & Pinho Neto, 2016), a maioria das mulheres entrevistadas não expressou receio significativo em relação à perda dos seus empregos após se tornarem mães. Contudo, emergiram outras questões igualmente relevantes e dignas de discussão, como a necessidade sentida por muitas dessas mulheres de demonstrar um desempenho mais elevado. Essa necessidade não surgiu de qualquer dúvida expressa por parte das suas chefias sobre as suas competências ou valor profissional. Pelo contrário, o estudo

concluiu que essa necessidade foi motivada pelo desejo pessoal de reafirmar a sua utilidade e eficácia dentro da empresa após um período prolongado de ausência por gozo da licença de maternidade. Para muitas a licença maternidade gerou um impulso interno de mostrar que continuavam plenamente capacitadas para desempenhar as suas funções. Esse sentimento de obrigação foi compartilhado por metade das entrevistadas, revelando-se uma questão profundamente individual, mas também amplamente difundida.

Essa proatividade e dedicação, que se manifestaram como uma estratégia consciente, tinham o objetivo de garantir a manutenção das suas posições e preservar o respeito tanto dos colegas quanto dos supervisores. Dessa forma, o estudo destaca uma dinâmica interessante: embora a segurança no emprego não tenha sido uma preocupação predominante, a pressão autoimposta para provar a competência individual e o valor pós-maternidade tornou-se num aspecto central na experiência dessas mulheres no ambiente de trabalho.

Relativamente aos salários e benefícios, e, ao contrário do que se esperava do estudo realizado por Waldfogel (1998), o tempo de ausência do local de trabalho por gozo da licença de maternidade fez com que não fossem atribuídos prêmios anuais salariais às entrevistadas, o que foi visto pelas mesmas como uma experiência de discriminação implícita.

Um dos tópicos de interesse deste estudo era também avaliar como as entrevistadas percebem o papel do trabalho na maternidade em relação a aspetos como amamentação e cuidados dos filhos por terceiros, e, nesse sentido, foi possível verificar que nenhuma delas tinha acesso a instalações adequadas para a extração de leite no ambiente de trabalho. A falta dessas condições adequadas para, maioritariamente, extração de leite materno causou constrangimento e desconforto, levando algumas a improvisarem espaços inadequados para o processo. (Burns & Triandafilidis, 2019).

Embora em menor escala, seis entrevistadas destacaram que deixarem os seus filhos aos cuidados de terceiros causou-lhes a sensação de estarem a abandoná-los. Esta informação não é inédita, sendo confirmada pela revisão de literatura em que Bossi et al., (2014) demonstrou que as mulheres vivenciam uma profunda angústia ao delegar os cuidados dos filhos a terceiros, sentindo-se como se estivessem a falhar no papel de mães.

No que se refere ao papel da chefia direta, as entrevistadas enfatizaram a importância da chefia no processo de retorno ao trabalho após a licença de maternidade. A empatia e o apoio

emocional oferecidos pela chefia durante a gravidez e na reintegração ao trabalho tornaram a transição mais tranquila e satisfatória (Dal Corso et al., 2020).

Em contrapartida, a ausência de empatia, como no caso da entrevistada cujo filho nasceu prematuro, resultou num ambiente de isolamento e tensão. Esta falta de contato ou compreensão por parte da chefia em momentos críticos, como, neste caso, complicações de saúde, agravou a experiência emocional da mãe.

Por fim, e como defendido por Bruk-Lee et al., (2016), as entrevistadas relataram que a forma como a chefia direta geriu as suas funções durante o período de licença de maternidade impactou significativamente o regresso ao trabalho. Chefias que planearam adequadamente a transição e empresas que contrataram substitutos ou redistribuíram as tarefas entre colegas, de forma organizada, facilitaram na reintegração ao local de trabalho de forma mais fluída e menos inquieta.

7. Limitações e Investigações futuras

A principal limitação deste estudo reside na amostra.

De acordo com a nossa amostra, mais de 80% das entrevistadas possuem habilitações literárias ao nível do ensino superior. Contrariando a perspectiva defendida por Monteiro (2005), que sugere que o trabalho é visto como parte essencial da constituição do *self* da mulher, observamos que, embora as entrevistadas demonstrem um forte desejo de investir nas suas carreiras, também atribuem grande importância ao tempo passado com a família. Esta dualidade revela um equilíbrio entre as ambições profissionais e pessoais. No entanto, é importante considerar que a amostra pode apresentar algum enviesamento, já que a percepção de insegurança no emprego é reduzida devido ao tipo de contrato de trabalho e à estabilidade que ele proporciona. O elevado nível de empregabilidade destas mulheres, proporcionado pelas suas qualificações, contribui para uma maior segurança no mercado de trabalho.

Outra limitação significativa foi o tempo disponível para a realização do estudo. O curto prazo, aliado à abrangência do tema, que envolve diversos tópicos interessantes, impediu uma análise mais profunda e detalhada de alguns assuntos cativantes, tais como, de que modo a idade dos filhos interfere com o regresso ao trabalho, uma vez que, de acordo com um estudo realizado por Berry et al., (2008), comprovou-se que quanto menor a idade do filho, maior a incerteza da vida profissional da mãe. Neste sentido, estudos futuros poderiam optar por restringir a idade dos filhos para 2 ou 3 anos de forma a existir uma recuperação da memória mais fidedigna do que foi vivenciado na altura.

Além disso, o acesso aos dados revelou-se um desafio significativo. Houve uma resistência notável por parte de algumas mulheres contactadas, motivada pela desconfiança e pelo receio de que as informações confidenciais pudessem ser divulgadas. Esse fator levou à recusa de participação de várias potenciais candidatas, dada a delicadeza do tema em questão. A partir deste cenário, podemos concluir que o tema da discriminação no trabalho ainda é altamente sensível. Consequentemente, existe a possibilidade de enviesamento na amostra, uma vez que as mulheres entrevistadas, por se sentirem mais à vontade para discutir o assunto, talvez tenham enfrentado menos experiências de discriminação no ambiente de trabalho.

A escolha por um estudo qualitativo, em vez de um quantitativo surgiu da necessidade de compreender não apenas o que foi explicitamente dito, mas também o que ficou nas entrelinhas – os olhares, os suspiros, etc., que surgiam durante as entrevistas. O objetivo foi captar como

as entrevistadas realmente se sentiram nas situações vividas e não reduzir a informação a números. Desta forma foi pretendido valorizar o peso emocional de cada frase dando a devida importância às experiências humanas retratadas.

Além das sugestões já mencionadas, pesquisas futuras, podem ainda considerar objetivos como explorar a influência da idade dos filhos, já que a memória materna tende a ser mais vívida quando as crianças são mais novas, tal como referido anteriormente; 2) concentrar o estudo em setores específicos, aprofundando-se as particularidades de determinado ramo, como, por exemplo, no setor de engenharia e construção civil ou nos transportes e logística, onde continua a existir a predominância de homens; 3) focar a investigação em funções específicas dentro das organizações, como por exemplo, em cargos de diretoria; e 4) comparar cargos de chefia com funções subordinadas no mesmo setor e/ou empresa, de modo a analisar eventuais discrepâncias entre as diferentes posições hierárquicas.

7.1 Contribuições do Estudo

A maior contribuição deste estudo está relacionada com a proposta de desenvolvimento de políticas públicas e de recursos humanos.

A necessidade de flexibilidade de horário foi um fator bastante abordado pelas entrevistadas. Nesse sentido, seria importante criar e promover, quando existentes, políticas amigas da família, tais como, permitir aos funcionários ajustar os seus horários de trabalho para atender às necessidades da família, como acompanhar os filhos na escola ou atender a compromissos familiares importantes. Desta forma, durante as avaliações de desempenho, por exemplo, deve refletir esta possibilidade. No caso, se uma mãe faltar 30 dias num ano para prestar assistência a filhos doentes, a sua avaliação de desempenho deve basear-se nos 10 meses trabalhados (assumindo que 1 desses meses serve para usufruto de férias). O mesmo para licenças de maternidade. Estes períodos não devem ser considerados para o tempo total da avaliação de desempenho, tal como referido pelas entrevistadas, quando a sua avaliação de desempenho anual era colocada em causa devido ao tempo de ausência quer fosse por licença de maternidade, quer fosse por assistência a filhos.

Para além disso, a possibilidade de trabalhar remotamente em tempo integral ou parcial, permitindo aos funcionários passar mais tempo em casa, especialmente durante os primeiros anos de vida dos filhos ou em emergências familiares.

A extensão da licença de maternidade é, sem dúvida, uma excelente política pública a adotar, como é o caso da Suécia onde existe a possibilidade de usufruir de 480 dias de licença parental que pode ser partilhada entre os pais, onde durante os primeiros 390 dias a remuneração é cerca de 80% do salário, até um limite máximo. Outro exemplo é o caso da Estónia onde as mães podem usufruir de 140 dias de licença de maternidade pagas a 100%, e, após o nascimento do filho, podem ainda usufruir de uma licença parental até o filho completar 3 anos de idade.

No que diz respeito às creches, uma política empresarial que promoveria um bem-estar maior e tranquilidade para as mães seria a criação de serviços de creche dentro da própria empresa, com acesso restrito aos filhos dos funcionários, tendo como consequência a facilitação na conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, uma vez que o trajeto entre o trabalho-casa seria facilitado pela economia de tempo.

No que toca à questão da amamentação, a disponibilização e/ ou criação de salas de amamentação ou de extração de leite num ambiente privado e confortável, além da oferta existente da licença de amamentação que se traduz numa redução de horário de duas horas (quando a mesma se encontra em regime integral) conjugadas entre a chefia e a funcionária.

Para além disso, a criação de programas de reintegração no mercado de trabalho com o intuito de reintegrar ou requalificar as mães que estiveram fora do mercado de trabalho durante um período prolongado de forma a facilitar o regresso ao trabalho ao oferecer formação contínua ou estágios para readaptação. Outra política pública bastante interessante seria a redução de impostos para as empresas que contratam mulheres mães. Desta forma as empresas seriam encorajadas a adotar práticas mais inclusivas e apoiar o regresso das mães ao trabalho, criando incentivos fiscais às empresas que contratam ou mantêm mulheres mães em regime de trabalho flexível

Por fim e não menos importante, o apoio no regresso das trabalhadoras após a licença de maternidade. Neste sentido seria interessante implementar programas de transição suaves para as mulheres que retornam da licença de maternidade, como por exemplo, horário reduzido temporário, acompanhamento contínuo e planos de reintegração.

8. Conclusão

Em síntese, as conclusões apontam para um cenário de desigualdade e desafios significativos na conciliação entre a vida profissional e pessoal das mulheres, sobretudo no regime full-time.

A maternidade continua a ser um fator de impacto profissional, com implicações negativas na progressão de carreira e benefícios em muitos casos. Contudo, também surgem exemplos de flexibilidade e mudança positiva, embora ainda insuficientes para resolver as questões estruturais subjacentes à desigualdade de gênero no mercado de trabalho.

As experiências das mães ao retornar ao trabalho após a maternidade são marcadas por desafios logísticos, emocionais e institucionais. A falta de apoio adequado à amamentação e a dificuldade de equilibrar o trabalho com os cuidados aos filhos podem gerar desconforto e pressão nas mesmas. Além disso, a existência de uma rede de apoio familiar e a confiança nas creches ajudam a reduzir o impacto emocional e a melhorar o desempenho profissional, mas para algumas mães a transição continua a ser uma fonte de angústia, ligada à sensação de abandono dos filhos.

A experiência das mulheres no retorno ao trabalho após a maternidade é fortemente influenciada pela chefia direta. A flexibilidade, a empatia e uma gestão eficaz das funções durante a licença-maternidade são elementos essenciais que moldam o bem-estar emocional e a satisfação profissional dessas mulheres. A chefia pode ser o fator que define se a transição será positiva ou repleta de desafios.

Em síntese, o estudo destaca que, apesar de algumas melhorias no apoio dos parceiros, as mulheres continuam a enfrentar grandes desafios ao tentar equilibrar as suas responsabilidades nas esferas profissionais e pessoais. O peso desproporcional das tarefas domésticas, o tempo limitado e de menor qualidade com os filhos, e o esgotamento físico e mental são fatores que afetam negativamente esse equilíbrio. Além disso, o apoio da rede familiar e de serviços, como creches, desempenha um papel crucial, mas ainda insuficiente. Existe uma necessidade urgente de mudanças culturais e estruturais para que esse equilíbrio seja mais justo e equitativo.

9. Referências Bibliográficas

- Aisenbrey, S., Evertsson, M., & Grunow, D. (2009). Is there a career penalty for mothers' time out? A comparison of Germany, Sweden, and the United States. *Social Forces*, 88(2), 573-605.
- Anttila, T., & Oinas, T. (2018). Patterns of working time and work hour fit in Europe. In M. Tammelin (Ed.), *SpringerBriefs in well-being and quality of life research* (pp. 49-61). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-76463-4_5
- Barbosa, A. L. N. de H., & Costa, J. S. D. M. (2017). Oferta de creche e participação das mulheres no mercado de trabalho no Brasil. *Mercado de Trabalho: Conjuntura e Análise*, 62, 23-35.
- Bardin, L. (2011). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70.
- Berry, A. A., Katras, M. J., Sano, Y., Lee, J., & Bauer, J. (2008). Mothers: A mixed methods approach. *Journal of Family and Economic Issues*, 29(1), 5-22. <https://doi.org/10.1007/s10834-007-9096-1>
- Blair-Loy, M. (2003). *Competing devotions*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Bossi, T. J., Soares, E., Lopes, R. C. S., & Piccinini, C. A. (2014). Adaptação à creche e o processo de separação-individuação: Reações dos bebês e sentimentos parentais. *Psico*, 45(2), 250-260.
- Burns, E., & Triandafilidis, Z. (2019). Taking the path of least resistance: A qualitative analysis of return to work or study while breastfeeding. *International Breastfeeding Journal*, 14, 15. <https://doi.org/10.1186/s13006-019-0209-x>
- Butler, J. (1990). *Gender trouble: Feminism and the subversion of identity*. Routledge.
- Correll, S. (2004). Constraints into preferences: Gender, status and emerging career aspirations. *American Sociological Review*, 69, 93-113. <https://doi.org/10.1177/000312240406900106>
- Cunha, A. C., dos Santos Eroles, N. M., & de Mello Resende, L. (2020). “Tornar-se mãe”: Alto nível de estresse na gravidez e maternidade após o nascimento. *Interação em Psicologia*, 24(3), 279-287. <http://dx.doi.org/10.5380/riep.v24i3.62768>

Cunha, V. (2005). A fecundidade nas famílias. In K. Wall (Org.), *Famílias em Portugal: Percursos, interações, redes sociais* (pp. 395-464). Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais.

Dal Corso, L., Carluccio, F., Barbieri, B., & De Carlo, N. A. (2020). Maternidade positiva no trabalho: O papel do apoio do supervisor no retorno ao trabalho após a licença maternidade. In *Processos da Conferência Internacional de Aplicações Psicológicas e Tendências*, Madeira, Portugal

Edwards, M. R. (2006). The role of husbands' supportive communication practices in the lives of employed mothers. *Marriage & Family Review*, 40(4), 23-46.
https://doi.org/10.1300/J002v40n04_03

Francis, J. J., Johnston, M., Robertson, C., Glidewell, L., Entwistle, V., Eccles, M. P., & Grimshaw, J. M. (2010). What is an adequate sample size? Operationalising data saturation for theory-based interview studies. *Psychology and Health*, 25(10), 1229-1245.
<https://doi.org/10.1080/08870440903194015>

Garcia, C. F., & Viecili, J. (2018). Implicações do retorno ao trabalho após licença-maternidade na rotina e no trabalho da mulher. *Fractal: Revista de Psicologia*, 30(2), 271-280.
<https://doi.org/10.22409/1984-0292/v30i2/5541>

Gatrell, C. (2005). Hard labour: The sociology of motherhood and career. *Sociology Review*, 15(1), 8-10.

Giampino, S. (2004). *As mães que trabalham são culpadas?* Porto: Âmbar.

Godoy, M. B., et al. (2011). Situação trabalhista da mulher no ciclo grávido-puerperal. *Investigación y Educación en Enfermería*, 29(1), 47-53.

Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward a conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9, 438-448. <https://doi.org/10.5465/amr.1984.4279673>

Guilhard, M. M. L. (2021). *Os desafios da maternidade no mercado de trabalho*.

Hakim, C. (2000). *Work-life style choices in the 21st century: Preference theory*. Oxford, UK: Oxford University Press.

Hochschild, A. R. (1997). *The time bind: When work becomes home and home becomes work*. Nova Iorque: Henry Holt and Company.

- Lim, V. K. G., & Loo, G. L. (2003). Effects of parental job insecurity and parenting behaviors on youth's self-efficacy and work attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 86-98. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00020-9](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00020-9)
- Lim, V. K., & Sng, Q. S. (2006). Does parental job insecurity matter? Money anxiety, money motives, and work motivation. *Journal of Applied Psychology*, 91(5), 1078. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.5.1078>
- Machado, C., & Pinho Neto, V. R. (2016). The labor market consequences of maternity leave policies: Evidence from Brazil. Fundação Getúlio Vargas.
- Máximo-Esteves, L. (2008). *Visão panorâmica da investigação-ação*. Porto: Porto Editora.
- Mendes, A. P. (2017). *Labirinto de cristal: Mulheres, carreira e maternidade, uma conciliação possível?*.
- Monteiro, R. (2005). *O que dizem as mães: Mulheres trabalhadoras e suas experiências*. Coimbra: Quarteto.
- Moura, S. M. S. R., & Araújo, M. F. (2004). A maternidade na história e a história dos cuidados maternos. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 24(1), 44-55. <https://doi.org/10.1590/S1414-98932004000100006>
- Oliveira, S. C., de Faria, E. R., Sarriera, J. C., Piccinini, C. A., & Trentini, C. M. (2011). Maternidade e trabalho: Uma revisão da literatura. *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology*, 45(2), 271-280.
- Organização Internacional do Trabalho. (2015). *Progress on gender equality at work remains inadequate*. OIT.
- Rocha-Coutinho, M. L. (2005). Variações sobre um antigo tema: A maternidade para as mulheres com uma carreira profissional bem-sucedida. In T. Fêres-Carneiro (Org.), *Família e casal: Efeitos da contemporaneidade* (pp. 122-137). Rio de Janeiro: Ed. PUC-Rio; São Paulo: Edições Loyola.
- Santos, S. M. D. M. D., & Oliveira, L. (2010). Igualdade nas relações de gênero na sociedade do capital: Limites, contradições e avanços. *Revista Katálisis*, 13, 11-19. <https://doi.org/10.1590/S1414-49802010000100002>

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

Seggiaro, F. B. (2017). Mulheres no mercado de trabalho: Análise das dificuldades de gênero enfrentadas pelas mulheres do século XXI. *Administração Do Sul*, 2(2), 83-107. <https://doi.org/10.15602/2525-9040/remas.v2n2p83-107>

Semmer, N. K., Elfering, A., Jacobshagen, N., Perrot, T., Beehr, T. A., & Boos, N. (2008). The emotional meaning of instrumental social support. *International Journal of Stress Management*, 15(3), 235–251. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.15.3.235>

Serpa, I. L., Nunes, T. S., Ribeiro, J. S. D. A. N., & Silva, W. L. (2022). Maternidade no trabalho: Os obstáculos enfrentados pelas mulheres nas organizações. *Encontro Internacional de Gestão, Desenvolvimento e Inovação (EIGEDIN)*, 6(1).

Teixeira, R., & Nascimento, I. (2011). Conciliação trabalho-família: Contribuições de medidas adotadas por organizações portuguesas. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 12(2), 215-225.

Torres, A. (2004). *Vida conjugal e trabalho: Uma perspectiva sociológica*. Oeiras: Celta Editora.

Waldfogel, J. (1998). Understanding the “family gap” in pay for women with children. *Journal of Economic Perspectives*, 12(1), 137-156. <https://doi.org/10.1257/jep.12.1.137>

Webber, G., & Williams, C. (2008). Mothers in “good” and “bad” part-time jobs. *Gender & Society*, 22(6), 752-777. <https://doi.org/10.1177/0891243208325698>

10. Anexos

Anexo A - Consentimento Informado

O presente estudo surge no âmbito da unidade curricular Dissertação em Políticas de Desenvolvimento dos Recursos Humanos a decorrer no ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa. Este estudo incide sobre a perceção das mulheres mães ao regressarem ao local de trabalho de acordo com quatro fatores: salário e benefícios, regime de trabalho, equilíbrio trabalho-família e insegurança no trabalho. Posto isto, é pretendido analisar as perceções das mulheres mães relativamente a estes fatores de acordo com as questões implícitas à maternidade.

O estudo é realizado por Joana Filipa Parada da Costa (jfpca3@iscte-iul.pt) sob coordenação da Professora Inês Carneiro e Sousa, que poderá contactar caso deseje colocar uma dúvida ou partilhar algum comentário.

A sua participação, que será muito valorizada, consiste em responder de forma livre às questões colocadas e a entrevista poderá durar cerca de 1 hora. Não existem riscos significativos expectáveis associados à participação no estudo. Ainda que possa não beneficiar diretamente com a participação no estudo, as suas respostas vão contribuir para concluir o meu Mestrado em Políticas de Desenvolvimento dos Recursos Humanos.

A participação neste estudo é estritamente voluntária: pode escolher participar ou não participar. Se escolher participar, pode interromper a participação em qualquer momento sem ter de prestar qualquer justificação. Para além de voluntária, a participação é também anónima e confidencial. Os dados destinam-se apenas a tratamento com fins académicos. Em nenhum momento do estudo precisa de se identificar.

Face a estas informações, por favor indique se aceita participar no estudo, e, caso aceite, avance para a página seguinte. O preenchimento do questionário presume que compreendeu e que aceita as condições do presente estudo, consentindo participar.

Para concluir, caso pretenda receber uma cópia do estudo após a sua conclusão preencha o campo onde é solicitado o e-mail de forma que seja possível entrar em contacto consigo e enviar os resultados do estudo.

Atenciosamente,

Joana da Costa.

jfpca3@iscte-iul.pt [Mudar de conta](#)

Não partilhado

Indique por favor:*

Selecionar

1. Aceito
2. Não aceito

Nome*

A sua resposta

E-mail

A sua resposta

Enviar

Limpar formulário

Anexo B – Guião de Entrevista

Olá, desde já quero agradecer por ter aceitado o meu convite para realizarmos esta entrevista de forma que possa responder a algumas questões, partilhando assim a sua experiência pessoal.

O meu nome é Joana Costa e irei realizar esta entrevista que faz parte de um estudo sobre as perceções das mulheres mães ao retornar ao trabalho, inserida no âmbito de uma dissertação de Mestrado. Este estudo visa compreender como é que as mulheres mães se sentiram ao regressar ao local de trabalho após o gozo da licença de maternidade dentro de quatro fatores: regime de trabalho, insegurança no emprego, salário e benefícios e, equilíbrio trabalho-família.

Aproveito para esclarecer que não existem respostas certas ou erradas e que, embora a entrevista seja gravada, a mesma é tratada de forma anónima e os dados obtidos serão tratados de forma confidencial. Por fim, caso pretenda obter acesso aos dados após serem tratados, peço que me informe no final da entrevista.

Tendo em conta o agora comunicado, tem alguma dúvida?

Caracterização Sociodemográfica

- 1) Quantos anos tem?
- 2) Qual é o seu estado civil?
- 3) Qual é o seu nível de habilitações literárias?
- 4) Como é composto o seu agregado familiar?
- 5) Quantos filhos tem?
 - a. Com que idade/idades?
 - b. Tem outros dependentes a viver consigo? (Pode não ter filhos, mas ter outros dependentes e isso afetar a perceção que a pessoa de alguns destes assuntos. Embora não seja o nosso foco, devemos considerar a sua possível influência.)

Regime de Trabalho

- 1) Que função desempenha? Fale-me um bocadinho das suas funções
 - a. Que tipo de responsabilidades tem?
 - b. Há quanto tempo desempenha estas funções?

- c. Já se encontrava neste cargo quando foi mãe?
- 2) Como é que foi a sua adaptação ao regresso ao trabalho após a maternidade?
- 3) Em que regime de trabalho se encontra? Full-time ou part-time?
 - a. E porquê? (Opção da própria, da empresa, acordo mútuo – porquê?)
 - b. Caso se encontre em part-time, sempre esteve nesse regime de trabalho ou decidiu trocar por algum motivo?
 - c. Caso se encontre em full-time, sente que esse regime de horário interfere com a sua vida pessoal e familiar?
- 4) Com quem é que a/as criança/crianças ficaram quando regressou ao trabalho?
 - a. Sente que isso influencia o seu desempenho no trabalho?
 - b. Como se sentiu após deixar o/os seu/seus filho/filhos para regressar ao local de trabalho após o gozo da licença de maternidade? Durante quanto tempo?

Insegurança no Emprego

- 1) Quando anunciou no local de trabalho que estava grávida qual foi a reação da chefia? E dos colegas?
- 2) Quando regressou ao trabalho estava a amamentar?
 - a. Se sim, durante quanto tempo?
 - b. Existiu, por parte da empresa, disponibilização de condições para a amamentação ou extração de leite materno? Se sim, quais foram?
- 3) Em algum momento teve receio de perder o seu emprego por se ter tornado/ ser mãe? Porquê? Como geriu essa situação? (falou com colega/chefia, procurou outro emprego, procurou terapia, etc.)
- 4) Se teve medo de perder o seu emprego, sentiu que precisou de demonstrar mais trabalho para com a sua chefia direta em comparação aos seus colegas por se ter tornado/ ser mãe?

Salário e Benefícios

- 1) Sentiu alguma diferença em relação a benefícios após ter sido mãe? (oportunidades de progressão de carreira, aumentos salariais, avaliação de desempenho) Porquê?

- 2) Se sentiu diferenças, houve, por parte da organização, uma preocupação em abordar estas questões de forma transparente? (por exemplo, numa reunião individual com a chefia ou os RH?)
- 3) Se não sentiu diferenças, qual foi o papel da organização para assegurar que continuava a ter acesso a todas as oportunidades?

Equilíbrio Trabalho-Família

- 1) Considera que consegue conciliar a sua vida pessoal com a sua vida profissional? Porquê?
- 2) Como é um dia normal na sua vida familiar antes de ir trabalhar e quando sai do trabalho? (tentar perceber quais as tarefas pelas quais é responsável como levar/buscar a criança, cozinhar, preparar mochilas ou refeições para o dia seguinte, etc)
- 3) A sua organização tem práticas que promovem o equilíbrio trabalho-família?
- 4) Na sua opinião, dentro da sua habitação, quem é que goza de um melhor equilíbrio trabalho-família?

Conclusão.

- 1) E por último, quer acrescentar mais alguma informação a esta entrevista?
- 2) Alguma das questões lhe trouxe desconforto a responder? Porquê?

Anexo C – Análise de Conteúdo das Entrevistas

Código	Segmentos codificados
Estrutura familiar	eu também tenho um grande apoio familiar, não é, e isso ajuda-me imenso. Desde que o (nome do filho) nasceu eu sempre tive, e lá está, e por ser só eu e estar divorciada do pai é normal que as responsabilidades recaem sempre mais sobre mim e a disponibilidade sempre mais sobre mim, mas eu tenho uma base familiar muito estruturada, tanto os meus pais que moram muito próximo de mim como uma irmã que está sempre aqui quando eu preciso, portanto eu não sinto uma grande dificuldade entre horários e o (nome do filho) só por causa disso, porque tenho uma estrutura familiar muito organizada e próxima. Entrevista_1: 33 - 33 (0) o regresso do trabalho ele já estará na minha mãe, portanto quando eu regresso já a minha mãe fez a grande parte do, da noite, digamos assim, já garantiu banho, já garantiu o que ele janta, já garantiu que ele fez as coisas da escola, portanto, como eu regresso e já chego muito perto das 20h essa parte já está facilitada pela minha mãe e depois é só irmos para casa e muitas das vezes ele vai jogar ou vai ver um filme comigo, depois a noite já passamos mais juntos sim. Entrevista_1: 61 - 61 (0) Considera que esta organização que gere aqui, neste caso, com a sua mãe, promovem aqui o vosso equilíbrio entre trabalho-família? e: Sim. Entrevista_1: 62 - 63 (0)
	e nestes dias em que está de trabalho noturno a sua filha depois fica com quem? e: Fica com a minha mãe. Entrevista_2: 87 - 88 (0)
	Ah, com quem é que, neste caso, o seu filho ficou quando regressou ao trabalho? e: Com a minha mãe ou a minha avó. Entrevista_4: 38 - 39 (0) Portanto teria que ser alguém da família a ir buscá-lo à cresce...

	e: Sim... Nesse caso era a minha mãe. Entrevista_4: 76 - 77 (0)
	Ah, fica comigo na segunda-feira, terças, quartas e quintas via para a creche e sexta-feira fica com a minha mãe e pronto depois ao fim de semana fica com a mãe e com o pai. Entrevista_5: 41 - 41 (0)
	por acaso tenho ajuda da minha mãe em alguns dias, não as preparo todos os dias, Entrevista_6: 90 - 90 (0) é normalmente o meu marido ou o meu pai e quando o meu pai não está sou eu que vou, pronto. Entrevista_6: 90 - 90 (0)
	Como ele nasceu prematuro, os meus sogros, eu não tenho ca os meus pais, tenho ca os meus sogros, e os meus sogros ficavam com receio de tratar de uma criança tão pequena e tão frágil e que depois passou por uma convulsão e ficaram com muito medo sempre que ele tinha medo “não consigo, não consigo, tenho medo de lidar com ele Cátia” e então ahh, não podia contar com esse apoio nem ia fazer isso, não é, nem eu ficava segura perante isto, portanto, berçário. Entrevista_7: 37 - 37 (0)
	sem ajuda, sem grande ajuda ou suporte familiar e portanto tive que a tirar da escola e tive que pôr uma empregada em casa e uns dias ia para a casa da minha sogra e outros dias ficava em casa com a minha empregada durante o primeiro ano Entrevista_10: 47 - 47 (0)
	E tenho a minha mãe, graças a Deus, que posso contar com ela sempre que ele está doente, mas pronto, mas não, não afetou. Não posso dizer que tenha afetado, é o que é, é a vida. Entrevista_12: 35 - 35 (0) Tenho a sorte de que a minha irmã muitas vezes me traz o (filho mais novo) e até vou busca-lo a casa dela (risos). Entrevista_12: 55 - 55 (0)
	E aqui também o fator, também pode explorar isso depois, a rede de apoio que a pessoa tem que faz muita diferença, neste caso estava a falar do fator avó, não é, há uma avó que ajuda, os outros dois avós vivem longe, não conseguem ajudar, mas a rede que a pessoa tem quando eles nascem é muito importante e isso já foi falado muito com outras amigas, não é, que estão na mesma situação, esse é um fator essencial também para o sucesso (risos) e para a saúde mental das pessoas, dos pais. De toda a gente, sim, essa é uma questão que também vale a pena aprofundar, acho eu.

	Entrevista_14: 91 - 91 (0)
	Excesso de trabalho e não tenho rede de apoio familiar praticamente nenhuma, portanto... Entrevista_15: 67 - 67 (0)
	nós não temos apoio familiar, suporte, aqui na zona de Lisboa, nós não somos de cá, o que significa que tenho um filho e agora vou passar a ter dois e vamos continuar a ser os quatro porque a nossa família está, no mínimo, a cem quilómetros de distancia, por isso não temos avós para ir buscar à escola, não temos avós para levar a uma natação, não temos baby-sitter para socorrer quando há alguma necessidade Entrevista_17: 71 - 71 (0)
Numero de filhos	portanto, só tem um filho? e: Sim. Entrevista_1: 12 - 13 (0)
	só tem uma filha é isso? e: Exatamente. Entrevista_2: 12 - 13 (0)
	Ok portanto têm uma filha, é isso? e: Nossa filha, é a nossa filha (<i>risos</i>) Entrevista_3: 14 - 15 (0)
	portanto tem um filho, é isso? e: Sim. Entrevista_4: 12 - 13 (0)
	E quantos filhos tem? e: 1. Entrevista_5: 16 - 17 (0)
	três filhos. Entrevista_6: 13 - 13 (0)
	dois filhos Entrevista_7: 13 - 13 (0)
	três filhos Entrevista_10: 13 - 13 (0)
	duas crianças Entrevista_11: 11 - 11 (0)

	São dois Entrevista_12: 15 - 15 (0)
	3 filhos Entrevista_13: 13 - 13 (0)
	dois filhos Entrevista_14: 13 - 13 (0)
	a minha filha Entrevista_15: 13 - 13 (0)
	três filhos Entrevista_16: 11 - 11 (0)
	o meu filho e eu estou grávida Entrevista_17: 13 - 13 (0)
Numero de filhos > Idade dos filhos	10 anos. Entrevista_1: 15 - 15 (0)
	4 anos. Entrevista_2: 15 - 15 (0)
	6 anos Entrevista_3: 17 - 17 (0)
	3 anos Entrevista_4: 15 - 15 (0)
	10 meses. Entrevista_5: 19 - 19 (0)
	Tenho o (nome do filho) tem 10, o (nome do filho) tem 8 e a /nome da filha) tem 5. Entrevista_6: 15 - 15 (0)
	10 e 13 anos. Entrevista_7: 15 - 15 (0)
	três anos e meio e dois anos. Entrevista_9: 13 - 13 (0)
	9 anos, 6 anos e 10 meses. Entrevista_10: 17 - 17 (0)
	5 anos e outro com oito meses Entrevista_11: 13 - 13 (0)
	com 19 e 7 anos

	Entrevista_12: 15 - 15 (0)
	um com 7, um com 5 e outro com 1 ano. Entrevista_13: 13 - 13 (0)
	10 e 7 anos Entrevista_14: 15 - 15 (0)
	5 anos Entrevista_15: 15 - 15 (0)
	10, 8 e 4 anos Entrevista_16: 13 - 13 (0)
	1 ano e meio Entrevista_17: 19 - 19 (0)
Melhorias e Sugestões	Mas eu acho que deve ser cada vez mais abordado, nós estamos no século XXI e ainda há empresas que, infelizmente, ainda olham, contratam já, ainda mulheres, a pensar se vão ser mães ou não e eu ainda vivi essa experiência muito no início, felizmente eu vi algumas melhorias antes de sair Entrevista_1: 65 - 65 (0)
	E tenho pena que a legislação portuguesa não proteja mais as crianças. Eu não vou dizer aqui que não proteja mais a mãe ou que não proteja mais o pai, é proteja a criança porque tudo isto, quando eu digo que gostava de acompanhar mais a minha filha até aos 12 anos é para a proteger a ela, não é porque eu quero trabalhar menos porque sou preguiçosa e quero trabalhar menos, não, era para estar junto dela. E acho que devia ser obrigatório, não era opção, devia ser obrigatório, no limite os pais que dissessem não queremos. Mas devia ser algo que, acompanhar, porque hoje em dia os miúdos estão 10/11h na escola e depois dizem que os miúdos hoje em dia são mal-educados, ou são imaturos, ou que não se desenrascam sozinhos... Porque a gente não tem tempo para lhes dar essa confiança, essa segurança, essa maturidade para os ensinar a desenrascar-se... Compramos joalheiras, cotoveleiras e capacetes para não se magoarem porque não temos tempo de estar a tratar de feridas e nem ir para um hospital e tudo isso. Falta aqui a legislação portuguesa algo que esteja mais pelas crianças, mais do que proteger o pai ou a mãe, não vou falar aqui de igualdade, que trabalha mais a mãe ou trabalha mais o pai, não é nada disso, é que proteja as crianças. Entrevista_3: 66 - 66 (0)

	acho que há certas empresas que podiam ajudar um bocadinho mais, principalmente com os horários... Eu tenho exemplos de pessoas na família que têm de deixar os filhos todos os fins de semana connosco não é, porque trabalham todos os fins de semana não é, trabalham muitas horas e acho que, se houvesse aqui um apoio, acho que, enquanto mães, ia-nos ajudar bastante. Entrevista_4: 87 - 87 (0)
	Mas deveria de haver aqui um meio termo, os seis meses e se calhar, agora com estas facilidades de teletrabalho e tudo, poderia ser uma solução, as mães e os pais poderiam acompanhar os filhos, protegê-los porque de facto, e neste caso então, levá-lo para o berçário... Não foi para o berçário, foi para o “infectário”! Porque ainda para mais ele com aquelas fragilidades todas tinha sido uma mais-valia para ele ter ficado em casa, até porque, eu e o meu marido faltávamos imensas vezes ao trabalho. Entrevista_7: 51 - 51 (0) Por isso podia ser uma solução alargar um bocadinho a licença, mas haver a facilidade ou como estava a dizer inicialmente, do trabalho parcial. Ou o regime híbrido, ou um trabalho a tempo parcial. E eu não me importava, ganhava menos, mas continuava o meu trabalho porque eu gosto de trabalhar. Ganhava menos, mas tinha o melhor dos dois mundos: tinha trabalho e tinha a família que dava o apoio. E isso teria que ser controlado, não é, porque há sempre aquelas pessoas, e agora colocando-me do lado da entidade empregadora, há sempre quem abuse e quem se aproveite. Teria de ser uma coisa controlada... E medida. Entrevista_7: 51 - 51 (0)
	Não é um tema fácil, tenho a sorte de trabalhar numa organização em que não há, nem eu nem as minhas colegas, nunca senti que houvesse nenhum problema, nem nesta empresa que eu trabalho nem na anterior, mas o facto é que em muitas empresas sim, há problemas, e é complicado.... É complicado a mulher engravidar e ter filhos, só que, eu acho que a sociedade tem que pensar que se as mulheres não tiverem filhos e se não derem mais flexibilidade às mulheres para poderem exercer uma carreira e evoluírem na mesma e elas terem filhos, as mulheres vão acabar por deixar de ter filhos e vão acabar por ter medo e em vez de terem dois passam a ter um, eu so tive dois porque foi um acidente do acaso, se não o meu plano era só ter um, porque é muito complicado, é muito complicada a gestão toda e há muitas empresas em que é muito complicado, há mulheres que são despedidas, eu tive casos de colegas que trabalhavam comigo que tinham sido despedidas quando regressaram ao trabalho e que foram despedidas... E então é, eu tenho sorte

	das empresas onde passei, mas infelizmente nem toda a gente tem a mesma sorte e pronto, era so isso que eu queria acrescentar... Entrevista_12: 69 - 69 (0)
	Eu acho que a legislação em si já é bastante boa, só que depois na pratica isto não funciona muito bem e por isso é que eu acho que as empresas, enfim, e eu acho que depois isto tem um bocadinho a ver com o conhecimento das necessidades das crianças que acho que é uma coisa que se vai sabendo agora um bocadinho mais mas vai-se sabendo mas depois na prática não se tomam essas soluções porque isto depois tem impacto nas empresas, é um equilíbrio complicado, o que é muito importante é perceber que se as pessoas tiverem bem, equilibradas e felizes, são mais produtivas... E as mulheres conseguem ser muito produtivas quando estão motivadas, portanto eu acho que é por aí que temos de ir. Entrevista_16: 77 - 77 (0)
Função desempenhada	Na rent a car eu era chefe de aeroporto Entrevista_1: 21 - 21 (0)
	Sou operadora de caixa de posto de combustível, e, portanto, também sou operadora de intermédios Entrevista_2: 19 - 19 (0)
	gestão de parcerias Entrevista_3: 23 - 23 (0) Já me encontrava nesse cargo quando fui mãe sim. Entrevista_3: 27 - 27 (0)
	Então eu era, fazia caixa Entrevista_4: 27 - 27 (0)
	Eu neste momento não sei dizer a tradução para português, mas eu faço procurement que é tipo, eu digo que é procuradora, mas não é bem isso a tradução em inglês Entrevista_5: 23 - 23 (0)
	Eu sou account manager, ou seja, eu faço, tenho funções de gestão de clientes. Também faço a parte de implementação de projetos, mas o nome da função é account manager. Entrevista_6: 29 - 29 (0)

	Atualmente tenho a responsabilidade do departamento do recrutamento do grupo. E de todo o processo de onboarding e offboarding. Acumulando com as funções que eu já tinha, ou seja, de generalista de recursos humanos, faço de business partner. Entrevista_7: 19 - 19 (0)
	designer sênior Entrevista_9: 17 - 17 (0)
	Eu sou assistente social numa instituição que apoia famílias carentes no acesso a consultas de neuro desenvolvimento, portanto a áreas de saúde mental e não só, desenvolvimento neurológico desde pequenas. Entrevista_10: 21 - 21 (0)
	Sou key account desk Entrevista_11: 19 - 19 (0)
	Eu sou a chefe de contabilidade Entrevista_12: 19 - 19 (0)
	sou terapeuta da fala, neste momento trabalho por conta própria, mas a última licença de maternidade que eu acabei foi em Agosto de 2023 eu ainda tinha um contrato de trabalho Entrevista_13: 19 - 19 (0)
	eu trabalho na administração pública, numa agência do ministério, sou funcionária pública (risos) Entrevista_14: 19 - 19 (0)
	Sou advogada Entrevista_15: 19 - 19 (0)
	eu sou médica psiquiatra da infância e adolescência, por isso trabalho a nível hospitalar, sou funcionária pública, trabalho num hospital público Entrevista_16: 17 - 17 (0)
	terapeuta da fala, em contexto clínico e escolar e ao domicílio Entrevista_17: 29 - 29 (0)
Função desempenhada > Antiguidade	Há seis anos. Entrevista_2: 21 - 21 (0)
	Desde sempre, portanto, eu comecei a trabalhar com 23 anos, eu tou a ficar velha... Há 20 anos. Entrevista_3: 25 - 25 (0)
	Estava há dois anos. Ia fazer três; em outubro fazia três anos que estava nessa empresa. Entrevista_4: 29 - 29 (0)

	Há 4 anos e três meses. Entrevista_5: 27 - 27 (0)
	Estas funções eu, portanto eu comecei na (nome da empresa) com estas funções foi há 11 anos. Entrevista_6: 33 - 33 (0) Já me encontrava neste cargo quando fui mãe, exatamente. Não ainda com a vertente sénior, a vertente sénior foi-me atribuída antes de nascer o meu segundo filho e pronto, foi assim. Entrevista_6: 35 - 35 (0)
	Ok, e há quanto tempo é que desempenha estas funções? e: Desde Maio do ano passado. Entrevista_7: 20 - 21 (0)
	estava há 13 anos na empresa. Entrevista_9: 19 - 19 (0)
	Há 4 anos... 4 e meio vai fazer 5 em setembro. Entrevista_10: 27 - 27 (0) Sim, eu na última vez fui mãe nesta instituição. A minha terceira gravidez foi nesta instituição. Entrevista_10: 29 - 29 (0)
	Há 14 anos. Entrevista_11: 23 - 23 (0)
	Para aí há, se calhar, há quase 20 anos que eu desempenho estas funções, como chefe de contabilidade, sim.... Praticamente 20 anos. Entrevista_12: 21 - 21 (0)
	Há 10 anos, 11. Comecei a trabalhar em 2013. Entrevista_13: 23 - 23 (0)
	E: E há quanto tempo é que desempenha essas funções? e: 15/16 anos Entrevista_14: 22 - 23 (0)
	Portanto desde 2013... Neste escritório desde 2013. Entrevista_15: 25 - 25 (0)
	Faz 10 anos este ano Entrevista_17: 33 - 33 (0)

Função desempenhada > Responsabilidades associadas	u tinha uma equipa à minha responsabilidade, uma equipa que já não era muito pequena, já eramos quase 30 pessoas, onde eu tinha de fazer toda a gestão dos alugueres de automóveis, desde a parte de controlar os carros, mas também de alguma forma eu também fazia recursos humanos ali se formos a ver porque eu fazia horários, fazia a formação, eu fazia as entrevistas, ah, tinha que gerir ali a parte tanto da execução como da preparação deles para o dia. Entrevista_1: 21 - 21 (0)
	Fazemos as limpezas das bombas e das casas de banho e ajudamos os colegas que tiverem na caixa Entrevista_2: 19 - 19 (0)
	São acordos que a empresa tem com entidades, sejam financeiras, sejam bancos, ahh, seguradoras, o que for, e eu faço a gestão dessas parceiras para encontrar soluções de seguros que melhor correspondam às necessidades que eles têm, pronto, de acordo com o seu negócio principal, isto ser um negócio à parte, e eu faço a gestão dessas parcerias e acompanhamento. Entrevista_3: 23 - 23 (0)
	tinha que organizar a loja, a limpeza e ajudar o cliente. Entrevista_4: 27 - 27 (0)
	basicamente lido com contratos todos os dias, valores de orçamentos, tentar ter um contrato melhor consoante ou o que a empresa precisa, etc. É um bocadinho administrativo e pronto... Entrevista_5: 23 - 23 (0)
	Ora bem, interação com clientes, ahh, venda de seguros, portanto, venda de seguros ou venda de programas de seguros, portanto, tenho uma parte de vertente comercial e depois tenho uma vertente de gestão de projetos, ou seja, depois do cliente querer implementar um programa de seguros, eu tenho a parte toda do acompanhamento do projeto e a interação com as diferentes áreas internas ou do cliente para a implementação desse projeto, desde a interação dos departamentos jurídicos, departamentos financeiros ou relacionais, de produto, pronto, acabo por ter um papel multidisciplinar, sou autónoma nas minhas funções e tenho um diretor que, pronto, acompanha os projetos no sentido de fazer uma supervisão Entrevista_6: 31 - 31 (0)
	Eu sou responsável por avaliar as famílias que se candidatam ao nosso apoio, ahh, fazemos uma avaliação socioeconómicas do agregado familiar e atribuímos um escalão de apoio de acesso para estas consultas nesta área. Entrevista_10: 23 - 23 (0)

	Faço esta parte mais burocrática, mas depois faço todo o contacto não só com as famílias, mas também com os técnicos que acompanha as famílias, portanto, esta instituição tem nove clínicas parceiras a nível nacional e nós contactamos, ou seja, somos o elo de ligação entre estas famílias carenciadas e as clínicas que lhes prestam apoios e nós comparticipamos financeiramente os apoios nesta área de neuro desenvolvimento. Meninos com autismo, com défice cognitivo, com atrasos no desenvolvimento verbal como atrasos na fala, pode ser um atraso psicomotor, podem ser vários tipos de atraso e há guiões que nos indicam e estudos que nos indicam as fases de desenvolvimento em que as crianças estão ou devem de estar consoante as idades e se houver algum que fique para trás, no desenvolvimento, destas áreas, as crianças devem ser seguidas e devem trabalhar competências para conseguir atingir o nível dos outros, não é. Entrevista_10: 25 - 25 (0)
	faço a gestão de uma carteira de clientes, dos melhores clientes, de uma determinada empresa. Entrevista_11: 19 - 19 (0) A nível daqueles clientes, que são os que têm a faturação máxima acima dos 50 mil euros, tenho todas (risos), desde a recolha até à entrega, passando pelo manuseamento da carga à exportação, a importação, as alfandegas, as reclamações do cliente... Tudo o que tenha a ver com aquele cliente e com a transportadora em si, sou eu que trato. A relação do cliente-empresa faço de interface. Entrevista_11: 21 - 21 (0)
	sou a responsável da contabilidade e todas as tarefas contabilísticas são da minha responsabilidade... Também pela parte fiscal. Essas duas áreas estão sob a minha responsabilidade, pronto, e, descrevendo só a parte muito técnica porque tudo o que é contabilidade e fiscalidade passa por mim e trabalho na área de finance, somos quatro mais dois externos. Entrevista_12: 19 - 19 (0)
	ao nível da aplicação de legislação do ambiente Entrevista_14: 21 - 21 (0)
	Nessa data eu estava em Luanda e geria uma equipa de advogados e estagiários mais novos e fazia a gestão dos processos, mas não ia a tribunal, portanto, eu estava no escritório a tempo inteiro. Entrevista_15: 21 - 21 (0)

	Eu tinha que responder aos prazos dos processos, tinha que saber mais ou menos onde é que estavam os outros advogados e que diligências é que eles tinham que fazer e depois reportar esses resultados aos advogados responsáveis que estavam em Portugal, onde eu estou hoje. Entrevista_15: 23 - 23 (0)
	Olhe, atualmente eu estou de baixa, por causa da gravidez, mas, imediatamente antes de ficar de baixa, eu era coordenadora da unidade de psiquiatria da infância e da adolescência de um hospital distrital. E era a única pessoa, era a única pessoa, portanto não tinha um par, e isso era algum grau de responsabilidade... Ahh, em termos de organização do trabalho, da dinâmica, ahh... E, portanto, atividade clínica, fazia atividade clínica e também atividade de organização desta unidade funcional que tinha muito poucas pessoas, muito poucos recursos. Entrevista_16: 21 - 21 (0)
	prestação de serviços quer por conta de outrem quer por trabalhadora independente, as minhas funções consistem essencialmente em prestação de serviço, ou seja, consultas, quer sejam em contexto clínico, domiciliar ou escolar. Entrevista_17: 29 - 29 (0) Avaliação e intervenção junto de crianças que é a área pediátrica que tenho trabalhado ao longo destes anos... Em idade pré-escolar e escolar e no antes, durante e depois sempre em contacto com as famílias, com equipas que trabalhem com crianças, no caso de equipas escolares ou outros terapeutas, por exemplo, mas muito também o contacto diário e direto com as famílias das crianças. Entrevista_17: 31 - 31 (0)
Amamentação	E: E durante quanto tempo é que esteve nessa situação? e: Nesse horário? Tive um ano. Entrevista_2: 50 - 51 (0)
	não era uma coisa que fosse, como é que eu ei-de explicar, não posso dizer que fosse bem vista, não posso dizer isto mas era uma coisa que não era clara, aliás, na altura, a minha diretora na altura chegou a comentar com os recursos humanos que eu não ia gozar o horário de amamentação sem sequer antes ter falado comigo, para perceber o tipo de ambiente... Pronto, ou seja, não era muito pró-maternidade. Entrevista_6: 37 - 37 (0) a licença de amamentação o que dava era, pronto, a pessoa sair à hora, às cinco estava a sair mas normalmente as pessoas, ali, porque depois também tem a ver com a cultura de algumas empresas não é...Ninguém sai às

	cinco da tarde, muito pouca gente sai às cinco da tarde... Ahhh, e isso é muito duro para as mães, pronto, que precisam de prestar atenção às crianças e de estar com as crianças. Para as mães e para os pais. Entrevista_6: 39 - 39 (0) Eu não conseguia amamentar depois muito tempo porque, eu amamentei desde que comecei a trabalhar para aí mais um mês, um mês e meio. Porque depois era o ritmo, eu já não tava com o bebé, eram os ritmos de trabalho, os stresses e tudo isso impacta e eu às tantas já não conseguia... 1 mês, durou um mês. Entrevista_6: 63 - 63 (0) E: Para além do horário de amamentação, existiu por parte da empresa outras condições para extração do leite, coisas do género? e: (risos) Não... Isso não, nada disso! Entrevista_6: 66 - 67 (0)
	No primeiro filho, ao fim dos quatro meses, assim a quinze dias de começar a trabalhar deixei de ter leite por completo e isso para mim foi um choque, foi um choque muito grande Entrevista_9: 37 - 37 (0) Um dia os meus pais perguntaram se queríamos ir lá almoçar e dissemos que sim. E pensei, ok, eu tenho amamentado o bebé, não preciso de ir à papa ou às sopas, que ele já estava a iniciar essa alimentação, pensei que eu era suficiente e foi quando percebi que não era. E isso aí eu lembro-me que foi um choque grande, e foi logo a seguir a ter começado a trabalhar, portanto, acredito que isso tenha influenciado bastante. Entrevista_9: 41 - 41 (0)
	Não... Não, isso é um tema para mim nesta gravidez... Eu amamentei as outras duas e queria ter amamentado esta e não consegui, portanto, não, não estava a amamentar. Entrevista_10: 53 - 53 (0)
	Eu não amamentei, mas segundo a lei, durante os primeiros doze meses da criança, independentemente de quando a mãe volta ao trabalho, tem direito à redução de horário de duas horas. Eu, no meu caso, trabalho sete horas, fazia só cinco, no caso das pessoas que trabalhem as oito horas têm de fazer seis horas de trabalho. Ahh, depois dos doze meses só fica com esse período de horário reduzido quem, de facto, esteja a amamentar e comprove através de documento da pediatra. Entrevista_11: 49 - 49 (0)

	quando regressou ao trabalho, estava a amamentar? e: Estava, tava a amamentar. <i>Entrevista_12: 40 - 41 (0)</i>
	Estava, sim. Estava da primeira vez, tenho de me lembrar, da primeira vez estava a tirar leite ainda, acho eu.... Estava-me a tentar lembrar, mas sim, da primeira vez ainda estava a tirar, porque eu tive imensos problemas com a amamentação. Por isso tive de tirar leite e dar. Nessa altura já não estava a conseguir tirar, já era biberon. E da segunda vez também. <i>Entrevista_14: 49 - 49 (0)</i>
	Amamentei. Aí já não foi assim tao linear (risos) a questão da amamentação sobretudo pela redução de horário. Foi uma coisa que eu tive de lutar um bocadinho, não sei se era isso que me queria perguntar, mas já adiantei a resposta... <i>Entrevista_16: 49 - 49 (0)</i>
	Ou seja, eu fiz a licença de amamentação até um ano e depois ainda pedi uma declaração médica e prolongámos mais três meses e amamentei até agosto, que, por coincidência, foi o término do meu contrato. <i>Entrevista_17: 51 - 51 (0)</i>
Amamentação > Condições para extração de leite	Portanto, ah, durante esse tempo houve por parte da empresa alguma condição específica para a amamentação, extração do leite ou algo do género? e: Nós, ah... Na nossa hora de pausa nós poderíamos fazer a extração do leite, neste caso eu poderia fazer a extração do leite. <i>Entrevista_2: 54 - 55 (0)</i>
	existiu mais alguma condição para a amamentação ou para a extração do leite, por exemplo, uma sala ou algo do género como um espaço próprio? e: Não.... Só... Por lei temos aquele horário de sair duas horas mais cedo então foi feito esse horário só e de resto continuou tudo igual. Tínhamos o refeitório e o nosso local de vestir. <i>Entrevista_4: 46 - 47 (0)</i>
	não, porque ele, eu tinha muito leite, mas tive que o deixar de fazer porque ele, ele depois começou a beber leite com fortificante e tive que deixar o leite materno. E tive que deixar de amamentar porque ele cansava-se muito à mama, portanto não dava, cansava-se muito... Teve que levar uma transfusão de sangue, foi aí que eu percebi, que teve de deixar de mamar por se cansar muito, e a partir daí, como tive que dar biberon, porque ele se cansava muito, ele depois desabituou-se. Portanto acabei por, só no primeiro mês, é que tirava, mas era assim já uma coisa muito fraquinha, nada.... Secou num instante. E: E fazia-o onde? Na casa de banho? e: Não fazia na casa de banho, mas no arquivo... <i>Entrevista_7: 63 - 65 (0)</i>

	Não, mas também no sítio em que estávamos que era bastante pequeno, quer dizer, poderiam organizar-se de outra maneira, mas também no fundo poderia vir sempre a casa, como lhe disse, atravessava a rua e estava em casa, poderia vir a casa, mas.... Confesso que na primeira lembro-me bastante de tirar e tentar criar essa dinâmica do bebé ter sempre leite, na segunda também, porque amamenteei até aos sete meses, portanto a coisa funcionava... Como é que eu fazia nesses períodos (risos) vinha a casa, e no fim do dia tinha sempre de armazenar. Entrevista_9: 53 - 53 (0) Portanto aproveitava a hora de almoço e coisas do género... e: Sim, sim, sim. Acabava sempre por vir a casa e nesse quinto mês em que o meu marido estava em casa, estava com a bebé também à hora de almoço. Entrevista_9: 54 - 55 (0)
	Não, porque aquilo que me estou a lembrar é que já não estava a tirar nessa altura, já não tinha. Mas se precisasse.... Sim, não teria grandes condições para tirar. Não teria nenhum local. Entrevista_14: 57 - 57 (0) Não há lá nenhum local onde a pessoa consiga... Não... Nem vi nunca, nem sei de alguma colega que tenha feito isso lá, acho que não. Entrevista_14: 59 - 59 (0)
	Sim, e fechava-me no gabinete sozinha, isto para aí a meio da tarde, e extraía o leite no trabalho (risos). Entrevista_15: 51 - 51 (0) Não.... Tinha um colega que saía mais cedo porque vivia mais longe, e, quando ele saía tipo quatro da tarde eu fechava-me ali. Que vergonha... Entrevista_15: 53 - 53 (0)
	Sempre tive que me organizar, e extraía leite, ali no meio sem dar muito nas vistas, nenhum benefício nem nenhuma facilidade, nem nada, isso não. (risos). Entrevista_16: 55 - 55 (0)
	Nunca estou ou estava no mesmo sítio, ou seja, nós éramos uma entidade, mas a minha prestação de serviços era em várias escolas e vários sítios diferentes, ou seja, eu geria as minhas deslocações e nunca estava no mesmo sítio. Era um bocado irrelevante ter espaços para o fazer. Cheguei a tirar leite e isto não aconteceu muitas vezes, cheguei a tirar leite numa escola onde estava a prestar apoio, e aí solicitei diretamente à própria escola, e a minha entidade empregadora nem soube nem estava a par do tema, mas por isso é que acho que não se aplica muito. Entrevista_17: 53 - 53 (0)

Amamentação > Horário de amamentação	o meu chefe deliniou um plano de horário por causa do período de amamentação que foi muito fácil para os dois porque me dava muito tempo livre durante a semana, ou seja, eu só trabalhava das 8h às 13h da manhã e depois tinha sempre a tarde livre à exceção de um dia que era o dia que o colega folgava e depois trabalhava fim de semana sim, fim de semana não. Entrevista_1: 27 - 27 (0)
	quando voltei estava com o horário das seis horas por causa do horário da amamentação. Entrevista_2: 27 - 27 (0)
	como estava no período da amamentação eu podia sair mais cedo, então eu falei com a diretora e organizámos ali um horário que desse para a loja e para eu poder sair mais cedo. Entrevista_4: 33 - 33 (0)
	O horário de amamentação... Eu gozei até o bebé ter um ano, no sentido em que eu dizia e sentia que tinha esse direito então eu não informei logo as pessoas que já não tava a amamentar, pronto, gozei até o bebé ter um ano e quando podia, gozava. Entrevista_6: 65 - 65 (0)
	o único benefício é aquela redução das duas horas quando estamos a amamentar, e isso, no início eu tive e depois deixei de ter, pronto. O trabalho era muito.... Acabei por não conseguir. Entrevista_7: 33 - 33 (0) portanto nós temos até um ano e eu esse ano eu fiz, eu fiz o ano, não fiz foi mais, porque poderemos fazer atestando, não é, enviando e a médica passando um certificado, a pediatra em como nós continuamos a amamentar, ou se não for a amamentar, a passar biberon ou algo que seja, pronto. E fiz um ano. Sendo que, nos últimos meses eu conseguia entrar um bocadinho mais tarde, mas já saía... Olhe acabava por não fazer porque o que eu entrava mais tarde compensava tudo ao final do dia, por isso, na prática... Era uma flexibilidade de horário. Entrevista_7: 59 - 59 (0) Foi a redução de uma hora de manhã e de uma hora à tarde. Entrevista_7: 61 - 61 (0)
	tive um ano com o horário de licença de amamentação que é um horário reduzido duas horas e pronto, assim permaneci até entender que não fazia sentido. Entrevista_9: 31 - 31 (0) Trabalhava menos 2h, é sempre 1h30, nunca fui muito rigorosa com isso, mas sim, era, ou seja, para mim era o suficiente. Entrevista_9: 51 - 51 (0)
	Sim, ainda estou a usufruir. Como é part-time só tenho direito a uma hora e, portanto, estou a entrar meia hora mais tarde e a sair meia hora mais cedo, o que é espetacular. Entrevista_10: 55 - 55 (0)

	Sempre que possível, não posso dizer que utilizei todos os dias, mas sempre que possível, sim, utilizei. Aquilo a gente tem direito a um ano e então foi durante esse ano, não digo que utilizei todos os dias, porque há aquele período do fecho, que é mais complicado, mas utilizei quase sempre. Entrevista_12: 43 - 43 (0)
	Da segunda vez não pedi porque o horário já era bom então não vi necessidade. Era uma hora, era sair uma hora mais cedo... Entrevista_14: 29 - 29 (0) Ou seja, a jornada contínua é desde então até hoje, não é, porque é até filhos com 12 anos e como eles ainda são pequenos ainda tenho e sempre tive. A amamentação usei da primeira vez e reduziram uma hora e foi durante, se não me engano, um ano. Entrevista_14: 51 - 51 (0)
	portanto eu não fiz o horário de amamentação. Eu dava de mamar de manhã e à noite, mas antes de sair para o trabalho no horário normal e depois de sair no horário normal. Entrevista_15: 47 - 47 (0)
	um horário de amamentação, porque estava a amamentar, eu amamentei os meus filhos até depois dos dois anos, portanto, para além do primeiro ano de vida que é concedida esta redução de duas horas diárias, eu consegui estender isso por mais tempo por estar a amamentar os meus filhos Entrevista_16: 31 - 31 (0) Felizmente nunca houve nenhum entrave, mas sinto que foi uma coisa que eu tive que trabalhar por ela, tive que esforçar-me para conseguir encaixar isto na organização e nos recursos humanos. Nunca tive muitos problemas em que me aceitassem, mas enfim, foi assim algo que não era assim tao bem visto. Sobretudo pela necessidade de fazer serviço de urgência e isso implicava uma redução. Mas também nunca senti, isto é importante de se dizer, que me tivessem dificultado a vida, pronto. Entrevista_16: 53 - 53 (0)
	Porque depois tinha redução de uma hora da amamentação, em vez de duas ficou uma. Entrevista_17: 41 - 41 (0)
Conciliação vida pessoal VS vida profissional	Neste momento, nesta empresa mais, não é... Não se pode comparar o cargo que eu tinha na outra empresa com o cargo que eu tenho neste momento nesta, e portanto, na rent a car, fazia a gestão daquela equipa, eu não era sozinha, tinha, era mais chefe mas de qualquer forma exigia muito mais de mim do que esta exige. E, portanto, o facto de eu não trabalhar fins de semana, de não entrar de madrugada, de não sair às 2h ou 3h da manhã se for preciso, sim, neste momento consigo conciliar do que naquela altura... Entrevista_1: 57 - 57 (0)
	Agora o full-time com a vida pessoal e com a exigência que é pedida, então agora que ela iniciou a escola é complicado, muito complicado, mesmo. Isso sim. Portanto isto da redução das duas horas,

	pelo menos a redução das duas horas devia ser obrigatória até eles terem 12 anos e não no primeiro ano de vida apenas. Entrevista_3: 32 - 32 (0) eu é que me mostrava menos disponível, não era a empresa que “ah agora foste mae não te podemos por neste projeto e ter que ir para Espanha”, não, eu é que não queria ir. Já fui mãe geriátrica então eu queria era estar perto do meu pintainho (<i>risos</i>), Entrevista_3: 52 - 52 (0) Epa, não. Não.... Sinto mais diferença agora do que quando ela era mais pequenina porque agora ela começou a escola e eu acho que tinha de ter outro tipo de disponibilidade que não tenho Entrevista_3: 54 - 54 (0) Isto de ser a maria empregada e a maria patroa, uma pessoa tem que chegar a casa e fazer as tarefas da casa que é mesmo assim, tratar da roupa, tratar da comida, tratar das coisas... Não sobra muito mais tempo para muito mais, pronto, para brincar e aquilo de é muito importante os pais brincarem com os filhos, pois é, e o resto? E o resto?... (<i>risos</i>) Portanto, é tudo muito a correr, é o que eu sinto, é tudo sempre a correr. Entrevista_3: 58 - 58 (0) Há picos de trabalho, há alturas em que deito a miúda e tenho de voltar para o computador, tento que não seja enquanto ela aqui esta, tento que seja realmente depois da deitar, prefiro isso, ou ao fim de semana, se também tiver de trabalhar, prefiro que seja à noite, Entrevista_3: 60 - 60 (0)
	ão... Eu vou.... É porque eu tive a experiência de trabalhar fins de semanas e feriados não é, e agora tenho a experiência de não o fazer e ter mais tempo. Eu como mae acho muito difícil deixarmos alguém, o nosso filho, ao cuidado de alguém, principalmente aos fins de semanas. Entrevista_4: 67 - 67 (0) Sim, porque também faço só 6h, ou seja, consigo sair mais cedo, buscar o meu filho mais cedo e estar com ele. Ou seja, consigo fazer tudo num dia só e deitá-lo cedo. Eu tenho essa sorte de conseguir fazer isso com ele então isso ajuda-me muito. Entrevista_4: 79 - 79 (0) A minha mãe sai às 17h, outros dias às 15h e quando chega a casa consegue estar comigo e com o pequenino, não trabalha aos feriados nem aos fins de semana, então sim, nós as duas. Entrevista_4: 83 - 83 (0)
	considera que consegue conciliar a sua vida profissional com a sua vida pessoal?

	e: Ahhh, para já, acho que não. Ainda não... Mas já começa a ser um bocadinho mais “normal”, mas mesmo assim nunca tenho tempo para tudo. É muito difícil. Entrevista_5: 66 - 67 (0) Goza um melhor equilíbrio entre trabalho e família? e: Ahh, o pai de certeza. Entrevista_5: 80 - 81 (0)
	Eu saía de casa de manhã antes do bebé acordar e eu só conseguia chegar a casa, na melhor das hipóteses, as seis da tarde para o ir buscar à escola, ou seja, durante os dias de semana estava poucas horas com ele. Entrevista_6: 37 - 37 (0) Eu consigo, eu consigo porque eu criei os meus filhos e trabalho. Agora, se eu estou confortável... Eu agora diria que estou na melhor situação das que tive nos últimos tempos por aquilo que lhe disse: porque estou num trabalho híbrido, pela flexibilidade de horário que tenho que se tiver que ir a uma consulta a meio do dia não há stress que depois o trabalho consigo fazer noutra altura, pronto, eu considero que consigo ter um bom equilíbrio hoje em dia por causa disto e porque tenho um diretor que compreende e ajuda, não é, nalguns casos, quando uma pessoa falha em algum motivo por alguma razão em vez de andar em cima numa de “faz faz faz faz!” é mais “olha vamos tentar falar com o cliente para adiar a reunião”, pronto, é completamente diferente não é porque às vezes as soluções dos diretores é “não sei, a reunião é amanhã, só se trabalhares esta noite!” (risos) pronto, portanto também tem a ver com a inteligência emocional da pessoa com a qual trabalhamos, isso é super importante. Entrevista_6: 88 - 88 (0)
	Consigo dizer que não mais facilmente ao trabalho porque é o trabalho que me afeta a vida pessoal e não o contrário. Este desequilíbrio, a fonte do desequilíbrio é sempre o trabalho, nunca é o contrário. A vida pessoal eu consigo sempre compensar, consigo sempre compensar. Se tiver que chegar mais tarde por algum motivo eu consigo sempre organizar-me na véspera e, se for preciso, ficar a trabalhar um bocadinho até mais tarde fazer as coisas para que não prejudique a empresa. Entrevista_7: 79 - 79 (0)
	Muito mal... Ou seja, era sempre no limite o que eu sentia.... Ah, conseguia, mas sempre no limite que eu achava que já não era saudável, portanto, sair do trabalho, ir a correr buscar os meninos no limite da escola fechar, eram os últimos muitas das vezes, eram os últimos da escola e isso era um aperto no coração, e pronto, era chegar a casa e percebi que eles estavam para lá da hora de

	jantar, de brincar, do miminho, de tudo... Portanto fizemo-lo, mas, não de uma forma saudável não é... Entrevista_9: 67 - 67 (0) Não sei se é por estar ligado a outro tipo de empresa e trabalho, mas acaba sempre por ser um pouco mais poupado. Entrevista_9: 81 - 81 (0)
	Eu, enquanto assistente social, a minha experiência de trabalho anterior a esta era uma experiência de trabalho muito exigente emocionalmente, principalmente emocionalmente, e que me tirava muito tempo e muita disponibilidade mental para depois eu chegar a casa e dar-me aos meus da mesma forma ou da mesma medida ou que deveria ou que me estava a dar no meu antigo trabalho. E portanto eu mudei de trabalho e quando fui para a (nome da empresa) fui com a intenção de trabalhar a part-time, portanto eu já trabalho a part-time por vários motivos, primeiro pela minha pessoa e pela missão que eu sinto que tenho enquanto mãe, eu acho que fui feita para ser mãe e sempre foi o meu maior sonho ser mãe, nunca fui a Madalena que pensa na carreira e que tem objetivos super estipulados para os cargos que quer ter, não tenho ambição nenhuma de ser coordenadora nem ser diretora nem de ser presidente de associação alguma. Tenho muito claro na minha cabeça que eu tenho e que é meu dever e que gosto e que me faz bem ser útil aos outros e por isso trabalho, e porque preciso, também (risos), claro que preciso, mas não preciso só financeiramente, preciso intelectualmente me dar aos outros e ser útil para a sociedade, no entanto, esse não é o meu foco na minha vida, de maneira nenhuma. E, portanto, se eu tivesse de abdicar de alguma coisa, ou se eu pudesse abdicar, seria do trabalho e não nunca da maternidade. Entrevista_10: 31 - 31 (0) Mas foi uma escolha minha, que eu não me arrependo, não me arrependo mesmo, e que não quero voltar atrás. E que não abdico. Porque, a vantagem de ser mãe, e de ter tempo para ser mãe, eu acho que vai ser um impacto brutal na vida e na pessoa das minhas filhas. Eu dou-lhes uma qualidade de tempo, de brincadeira, de atividades, de tudo... Que mais ninguém lhes pode dar e que não há ninguém que o faça como eu faço, com todas as minhas falhas e fragilidades, com todos os meus erros, eu não estou a dizer que sou uma supermãe porque não sou de maneira nenhuma, nem tenciono ser, eu tento ser a mãe que sou, ponto. Mas na realidade eu acho que só assim faz sentido. Entrevista_10: 79 - 79 (0)
	Há dias melhor, outros idas pior, mas sim... Entrevista_11: 63 - 63 (0)
	Sim, ainda por cima se fossem só as oito horas... O problema é que não são só oito horas, é sempre muito mais, o problema é esse... Isso sim.... Embora eu tenha flexibilidade de horário e,

	por exemplo, se precisar de ir a uma consulta ou se precisar disto ou daquilo não há problema, posso chegar mais tarde, posso sair mais cedo para almoço ou mesmo ao fim do dia, não há problema nesse aspeto, mas a realidade é que tenho sempre uma agenda muito cheia com muitas tarefas inerentes ao cargo. É o que é... Entrevista_12: 31 - 31 (0) Mas como a empresa, a gente tem que cumprir o horário, mais ou menos, mas temos esta flexibilidade, se eu precisar de ir com o (nome do filho) ao médico ou outra situação qualquer eu não tenho que trazer justificação nem nada, basta so dizer que tenho de sair, claro, e desde que não haja assim nada marcado claro, se houver é mais complicado, mas se não tiver nada marcado não há problema e então consigo conciliar a minha vida pessoal com a minha vida profissional. Às vezes há dias que não é fácil, e é como digo, eu tenho que trabalhar sempre masi alem do horário de trabalho, não chegam as horas do trabalho, não chega... Entrevista_12: 51 - 51 (0) e depois volto outra vez para o trabalho até às 19h e pouco Entrevista_12: 55 - 55 (0)
	Sim.... Sim, porque tenho esta jornada contínua. Entrevista_14: 71 - 71 (0)
	Pronto, porque primeiro eu vivia muito mais perto dos escritórios, vivia a cinco minutos, agora vivo a uma hora do escritório... Porque tinha duas empregadas, uma para a casa e outra para tomar conta da minha filha, eu não tinha nem que a levar à escola nem que a trazer, pronto, ela era mais pequena, e sendo mais pequena, parecendo que não, era mais fácil de gerir do que é agora que já tem mais exigências e eu tinha muito menos trabalho do que tenho hoje. Ou seja, eu tinha um trabalho que era fazível das 8h30 às 18h. Neste momento, o período de trabalho que eu tenho das 9h às 18h não é suficiente para fazer todo o trabalho que eu tenho para fazer. Entrevista_15: 37 - 37 (0) E eu tenho que voltar a pegar no computador para ver o que é que aconteceu desde que eu saí às seis da tarde até às nove e meia da noite, se, entretanto, aconteceu alguma coisa... Portanto, isto é, normalmente, um dia normal. Entrevista_15: 69 - 69 (0)
	Não foi fácil compatibilizar o trabalho com a maternidade. (risos) Entrevista_16: 27 - 27 (0) Interfere totalmente, isso completamente, não acho compatível um horário de quarenta horas a acumular com as responsabilidades da maternidade, e não so as responsabilidades mas também o

	tempo que é preciso, tempo livre que também é preciso, não focando só na parte da responsabilidade, que é uma coisa inevitável, mas também porque limita muito o tempo livre, o tempo que é preciso nós também não temos coisas programadas, limita imenso, e acho que é uma grande dificuldade compatibilizar com horários de quarenta horas. Entrevista_16: 33 - 33 (0)
	Sim, sim. Sim, mas lá está, manipulei para que isso acontecesse. Entrevista_17: 63 - 63 (0)
Conciliação vida pessoal VS vida profissional > Equilíbrio trabalho-família	Considera que esta organização que gere aqui, neste caso, com a sua mãe, promovem aqui o vosso equilíbrio entre trabalho-família? e: Sim. Entrevista_1: 62 - 63 (0)
	há momentos mais complicados, eu por exemplo, agora estou a fazer o horário noturno, sinto que já seja um bocado mais complicado porque durante o dia eu estou a dormir e acabo por não desfrutar tanto daquilo que é suposto não é... Entrevista_2: 86 - 86 (0)
	eu tenho muito presente que eu trabalho para poder servir os meus interesses pessoais e familiares e não o contrario. Não é a minha família é que tem de se sacrificar por causa do meu trabalho. Preciso do dinheiro, trabalho porque preciso, não é ca por gosto, é porque preciso, mas eu tenho muito presente que a minha família esta em primeiro lugar, portanto, se tiver que deixar cair alguma coisa, sem duvida que deixo cair o trabalho e depois, pronto, ando a correr atras do prejuízo, mas tenho muito muito presente que a minha família primeiro e ela esta muito acima de qualquer coisa, de qualquer outra coisa que aconteça na minha vida familiar, o que for, profissional, neste caso. Entrevista_3: 60 - 60 (0) sendo cem por cento honesta, eu deixo cair facilmente qualquer obrigação de trabalho por causa da minha filha. Sinto que o pai já não é assim, é muito focado no trabalho é muito work haolic, é muito trabalho trabalho e pronto, às vezes isto gera discussão, porque às vezes eu também tenho as minhas prioridades no trabalho Entrevista_3: 64 - 64 (0)
	às vezes venho trabalhar depois dos deitar ou fazer estas coisinhas, pronto, é assim um período, o período das 21h, depois dos deitar, é um período que eu aproveito para tratar de coisas que quero ter tratadas: ou a cozinha arrumada, ou alguma coisa no computador que tenho de tratar no banco... É o período que uso para essas coisas que eu ocupo para mim, pronto, e que eu muitas vezes também trabalho porque é um período calmo, não tenho chamadas, não tenho chamadas telefônicas do dia a dia, noa tenho colegas a pedirem-me ajuda, não tenho... portanto é a altura em que eu estou mais calma a trabalhar e depois pode ir tipo se tiver com muito

	trabalho, trabalho até à meia noite, ah, outras vezes não, também venho para aqui ler um livro ou fazer companhia ao meu marido Entrevista_6: 90 - 90 (0) É assim, eu diria... Eu na verdade, eu não sei. Porque eu não me posso queixar do meu marido no sentido em que quando eu lhe peço ajuda, ele ajuda, ele participa em algumas tarefas... A verdade é que ele às vezes também sabe que eu gosto de fazer algumas coisas e isto às vezes, nós mulheres, puxamos a nós algumas coisas porque gostamos de ter as coisas feitas de determinada maneira e isso é mau para nós, pronto. Mas, ele ajuda-me bastante e ele próprio também procura ter, ele luta pela sua vida pessoal, no sentido em que me diz que amanhã tem que ir andar de bicicleta e eu já sei que ao sábado de manhã vai dar a sua volta de bicicleta porque aquilo lhe faz bem à cabeça, pronto. Portanto, eu acredito que nós tenhamos os dois um bom equilíbrio, sinceramente, acho que temos os dois um bom equilíbrio, mas cada um à sua maneira. Pronto, enquanto eu escolho arrumar algumas coisas cá em casa ele escolhe ir andar de bicicleta que é muito melhor e que faz muito melhor à saúde, não é... E à cabeça (risos), mas eu acho que temos os dois... Não posso dizer que seja ele, porque acho que estarei a ser injusta, mas acho que fazemos os dois à nossa maneira e acho que nos ajudamos mutuamente, sinceramente. Entrevista_6: 96 - 96 (0)
	Nunca consegui fazê-lo. Agora, melhor. Muito melhor... Esforcei-me para isso, aprendi, dediquei-me e faço questão de atenção que tens vida pessoal, vamos largar isto e “tenho que me ir embora, vou desligar” e vou-me embora. Agora é assim, mas não era. Era muito dedicada ao trabalho, era muito work haolic. Entrevista_7: 79 - 79 (0) O planeamento é importante, é importante planear... Ahh, depois o, para além do planear, ter o apoio familiar, não é uma prática, mas é um facilitador. É um facilitador. Mas pronto, o planeamento é importante, ajuda muito a conciliar e a não esquecer que temos a vida pessoal e as coisas da vida pessoal para fazer, planear, e é chegar a casa, deixar o trabalho no trabalho e chegar a casa e acabou porque se eu trago o trabalho para casa e se eu entro em casa a falar ao telefone eu já tenho os meus filhos a dizer “Tu tás ao telefone e tu nem me disseste boa noite, nem boa tarde nem olá e continuas ao telefone!” e eles não querem ouvir isso e eu até já tenho vergonha, então é desligar. Se estiver a tocar é ver quem me esta a ligar e eu viro o telemóvel e eles ficam todos contentes porque eu recuso a chamada. Entrevista_7: 89 - 89 (0)

	Eu estabeleci um limite que a partir das, e eu sei que é tarde, a partir das 20h da noite não atendo chamadas, até lá sou flexível e atendo chamadas de trabalho, a partir dali já é uma hora em que as pessoas já estão à mesa, muitas vezes já estamos a jantar ou a fazer o jantar, não me venham chatear a essa hora, acabou. Uma das práticas foi essa também, colocar limites, coloquei uma barreira. A partir dali não quero mais chamadas, não quero saber. Tentar deixar o trabalho no trabalho e para que não interfira com a vida pessoal. Quando tem de interferir, e ainda há bocado estava a fazer, liguei o computador e oh vi os emails ali todos a cair e era inevitável, mas isso não considero que me atrapalhe, estava aqui sossegada, pronta para começarmos a nossa entrevista, e estava a responder. Nem acho que isso... Isso até é o contrário, eu ao estar a fazer aquilo, eu já vou estar mais descontraída, mais calma, porque eu até consegui libertar uns emails ali que estavam pendentes e é menos uma coisa que eu segunda-feira me tenho de preocupar, portanto, eu não sou contra haver esta mistura porque eu ainda misturo um bocadinho, mas isso também é, desde que não interfira depois aqui com o bem-estar e com a família. Se me deixar dormir melhor à noite então... Não faz mal. Agora não é claro estar aqui ao computador e eles estarem ali todos a fazer um programa familiar e eu estar à parte, não, não pode ser isso, não estaria a conciliar nada, só estaria a desconiliar. Mas é assim que me lembre assim, é o planear e é isso... Esse limite de não atender chamadas, até àquela hora tudo bem e depois daquela hora acabou. E o dizer que não, saber dizer que não... Agora não posso, agora não dá. Entrevista_7: 89 - 89 (0) Sem duvida o meu marido (risos). Tenho de falar baixo para ele não ouvir, mas sem dúvida (risos). Entrevista_7: 91 - 91 (0) Ele ajuda-me muito, ele faz muitas coisas, mas mesmo assim eu faço mais que ele, pronto, é so isso. Ele ajuda-me muito, mas eu faço mais (risos). Entrevista_7: 93 - 93 (0) Casa, tarefas domésticas, onde é que ta isto, onde é que tá aquilo, é preciso, queres fazer o quê... Eu faço, tenho mais iniciativa, tenho, tenho.... É a verdade. Mas ele ajuda-me muito, mesmo! Mas faço mais (risos). Entrevista_7: 95 - 95 (0)
	Na sua opinião, obviamente, e dentro da sua habitação, quem é que goza um melhor equilíbrio trabalho-família? e: Ahh, o meu marido. Entrevista_9: 78 - 79 (0)

	Agora sim porque a opção foi passar a part-time, por isso sim. So para a Joana ter uma ideia, neste momento, eu trabalho das 9h30 às 13h30, supostamente o meu trabalho é das 9h às 14h, mas como estou neste horário de amamentação... E, portanto, dá perfeitamente para sair de Paço de Arcos, eu vivo em Lisboa, deixar as minhas filhas a horas, não muito cedo na escola, deixo uma às dez para as nove e a outra às nove e às nove e meia estou a trabalhar, portanto, acho perfeitamente aceitável. Depois venho almoçar e depois às 15h30 começa a volta das escolas da tarde e vir meio de Uber, basicamente. Entrevista_10: 67 - 67 (0) Quem é que goza? Sem dúvida nenhuma eu. Mas o meu marido é work haolic, eu acho que ele goza parte do trabalho. Mas o equilíbrio, sem dúvida nenhuma, que sou eu. Alias, a minha decisão de passar a part-time também teve muito a ver com este perfil do Diogo e com a exigência do trabalho dele, ele é arquiteto, e tem um atelier próprio, e foi em 2018 que o Diogo abriu o atelier dele e em 2019 eu tomei a decisão de sair, tomei a decisão de sair não, saí, porque a decisão já estava decidida em 2018, eu queria sair da antiga instituição e queria encontrar um part-time, porque, na realidade, não dá. É mesmo importante que haja, a meu ver, da minha perspetiva, na minha humilde opinião, não me faz sentido ter-se filhos e pôr-se filhos no mundo para, e atenção que contra mim falo porque eu despedi-me, mas tive três anos a contratar babysitters todos os dias para me irem buscar as miúdas à escola, eu chegava às 19h da tarde com as miúdas... Já tinham ido ao parque, já tinham feito o que tinham a fazer, já tinham tomado banho, já estavam sentadas a jantar e eu chegava a casa... E isso mexia comigo, elas conhecem melhor a baby sitter e elas conhecem melhor as minhas filhas do que eu, eu não quero isto, eu quero ser eu a mãe, quero ser eu a gerir as dificuldades e, Joana, a Joana não é mãe mas eu lhe garanto, lhe garanto que é muito menos cansativo estar cansativo estar sentada no escritório do que estar a dar banhos e fazer as voltas à tarde e a pensar nas compras de supermercado, e, e, e, e... É muito mais fácil pagar a alguém para fazer, mas, na minha cabeça isso não faz sentido. Entrevista_10: 79 - 79 (0)
	o meu trabalho é um, e depois eu dou apoio ao meu marido no trabalho dele também. E isso, às vezes, acaba por subcarregar um bocadinho a dinâmica do dia e a dinâmica familiar. Porque se eu tiver só das 9h às 17h no trabalho, eu consigo organizar-me com os miúdos, com a escola, com tudo. Se tiver trabalho extra para além disso, torna-se um bocadinho mais complicado. Entrevista_11: 65 - 65 (0) Considera aqui que nesta sua organização, que eu quero acreditar que tem aqui muita organização para tudo correr bem, que tem alguma prática que saiba que vai promover aqui

	o equilíbrio trabalho-família? Algo que faça com o propósito de que lhe vai poupar tempo para estar com os filhos ou marido. e: Hmm.... Talvez quando fico em teletrabalho.... Consigo promover mais a família... Entrevista_11: 76 - 77 (0) quem é que goza um melhor equilíbrio trabalho-família? e: O meu marido. Entrevista_11: 80 - 81 (0) Porque... Como é que eu ei-de dizer isto... De manhã, ele sai tranquilo para o trabalho tipo não se passa nada e eu quando saio de manhã já tenho um gasto total das birras dos miúdos e dos miúdos, e do que é que vou vestir, e o que é que vou calçar e tudo mais... E ele poupou-se a isso porque saiu de casa para trabalhar mais cedo. É certo que trabalha mais horas fora d casa, mas, se eu lhe perguntar qual foi a última vacina que um dos filhos levou ele não faz ideia. Se o miúdo tiver febre eu é que sei o que é que ele tem de tomar e quando é que pode tomar, ele não faz ideia. Ou seja, toda a gestão passa por mim e isso parece que não mas vem-nos sugando um bocadinho de tempo aqui, um bocadinho de tempo ali... Se for preciso ir com algum par ao médico ele fica com um, fica a usufruir do que está bom enquanto eu vou para o medico com o que está doente... Ou seja, eu estou a fazer o jantar, ele está a brincar com os miúdos.... Ele acaba por usufruir um bocadinho mais do que eu, porque eu, geralmente, para estar a interagir com eles não é a brincar, é a ir vestir, a comer, a mudar a fralda, a lavar os dentes... E acaba por não ser aquela interação que a criança realmente precisa, que é brincar. Vamos andar de bicicleta, quem é que vai? O pai. A mãe fica em casa para aproveitar para arrumar a roupa, acaba por ser assim. Entrevista_11: 85 - 85 (0)
	Que remédio (risos), que remédio! Consigo, não é fácil.... Entrevista_12: 51 - 51 (0) Portanto, entre si e o seu marido, quem é que tem aqui um melhor... e: Ele! Ele, claro! Isso é certo, mas de longe, embora ele vá dizer que não, mas de longe. Não é que ele não contribua para as tarefas, o que contribui, mas o equilíbrio, no meu ponto de vista, não é o contribuir, o equilíbrio é há tarefas designadas a um e tarefas designadas a outro, ponto. Isso é que é o equilíbrio não é, não é o contribuir... Há algumas tarefas que ele faz, por exemplo, quando

	o mais novo trás trabalhos de casa é ele que os faz com ele, geralmente, e pronto, uma ou outra tarefa, o banho geralmente é ele que o dá porque eu estou a fazer o jantar, mas pronto, mas a maioria das tarefas estão em mim, inclusive da parte financeira, tratar das coisas da casa, da parte do IRS... Tudo, é a vida, é o equilíbrio. Entrevista_12: 64 - 65 (0)
	Sim, consigo conciliar, sim, com a jornada contínua, ou seja, eu posso entrar até às 10h e posso sair a partir das 16h. Entrevista_14: 71 - 71 (0) Agora tá um bocadinho mais equilibrado, mas sim, eu tenho melhor equilíbrio porque tenho o horário reduzido. Ele trabalha mais horas, pronto, mas há um de nós que aposta mais na carreira, não é, e há outra pessoa que aposta mais na vida familiar, ter as coisas em ordem, não dá para os dois apostarem na carreira, não é, ou dá, mas com as consequências disso, por isso é quase uma decisão consciente, há um que aposta sempre mais na carreira. Entrevista_14: 89 - 89 (0)
	Neste momento? Neste momento é completamente caótico. Entrevista_15: 65 - 65 (0) Sim, eu sou uma pessoa altamente disciplinada, eu faço a comida para a semana toda ao domingo de manhã, eu escolho a roupa ao sábado à noite, ahh, pronto.... Tem que ser assim, não faço jantar, portanto já é um método muito organizado e tem de ter uma rotina muito.... Nem posso sair muito da rotina porque se não isso vai me atrapalhar uma série de atividades. Entrevista_15: 71 - 71 (0)
	Olhe, conseguir acho que consigo, mas com bastante.... É uma coisa que me sai do pelo, é uma coisa com bastante esforço. Nem sempre como gostaria, mas apesar de tudo acho que consigo fazê-lo com algum equilíbrio. Não sozinha, porque isto, lá está, é uma coisa que tem que se ir partilhando, mas é com bastante esforço. Entrevista_16: 63 - 63 (0) Quem goza um melhor equilíbrio.... É o meu marido, claramente. Entrevista_16: 73 - 73 (0) ele também tem uma carga horária um bocadinho rígida, mas com alguma flexibilidade apesar de tudo, e está aqui mais perto de casa... Entrevista_16: 75 - 75 (0)

	acho que ele consegue retirar mais prazer deste equilíbrio do que eu, eu tou sempre um bocadinho em défice, mas isso também é porque eu sou mulher e.... Acho mesmo que nós, é um bocadinho diferente, mas pronto, somos assim diferentes e também nos complementamos. Entrevista_16: 75 - 75 (0)
	Bem eu acho que é sempre o homem (risos) na minha e nas outras, mas pronto (risos). Entrevista_17: 75 - 75 (0) Quando se olha para duas realidades que existem todos os dias com trabalho e família, eu acho que é o pai porque neste momento ele trabalha e consegue, com alguma flexibilidade, ainda ontem eram cinco da tarde estávamos no parque. Se calhar depois às oito ainda vem ao computador mandar emails e fazer telefonemas, mas às cinco da tarde fui buscar o meu filho e ainda fomos com ele ao parque uma meia hora e ele estava a trabalhar, não estava de baixa como eu. Por isso eu acho que inevitavelmente são sempre mais os homens ou pelo menos conseguem sempre um bocadinho mais e cá em casa também acho que sim. Entrevista_17: 75 - 75 (0)
Conciliação vida pessoal VS vida profissional > Divisão tarefas relativas aos filhos	evanto-me sempre às sete, portanto o meu horário, meto sempre o meu despertador 10 minutinhos antes, às 7h, 7h10 mais tardar eu tenho de sair da cama. Ah, começo a passar a mãozinha na testa do meu filho, porque, claro, já se sabe que para acordar é um caso e portanto passo uma vez “bom dia filho” e vou abrindo a janela, “bom dia filho” e destapo-o, venho preparar o pequeno-almoço dele (risos) e só sossego realmente quando ele sai da cama para vir tomar o pequeno-almoço. Quando ele vem tomar o pequeno-almoço eu vou fazer a minha higiene pessoal, vou começar a arranjar-me para o trabalho, depois tenho de conciliar, tenho de me preparar e tenho de o preparar a ele. Ah, quando ele acaba o pequeno-almoço já estou preparada, vai se arranjar, ver se tem a mochila pronta, fazer as coisas e saímos à mesma hora. Ele entra às 8h e eu às 9h estou em Sintra. Entrevista_1: 59 - 59 (0)
	Se tiver no horário de manhã, acordo, faço o que tenho a fazer, vou trabalhar. Depois quando saio vou buscar a minha filha à escola e pronto passo sempre com ela em casa. Se tiver à tarde, vou levá-la à escola e acabo por, por exemplo, ou ir ao banco, tratar de coisas que necessitar e que não dá para fazer se tiver no horário da manhã. Se tiver no horário da noite é que já é mais complicado (risos). No horário da noite, normalmente, chego a casa às 7h, espero pelas 9h para levá-la à escola e depois acabo por ir dormir. Entrevista_2: 94 - 94 (0)

Tentar ajudá-la, tentar estudar com ela, ela não estar com vontade e eu também não estou com vontade nenhuma nem capacidade nem paciência para. Entrevista_3: 54 - 54 (0)

Então é assim, acordo por volta das 7h30, 7h45. Tomo banho, despacho-me e depois vou despachar a miúda. Eu costumo entregá-la na escola entre as 08h30, um quarto para as nove o mais tardar porque ela começa as aulas 09h portanto para ter um bocadinho de brincadeira. Eu quando acordo, tomo banho, e tento ir buscá-la já de banho tomado para ser uma coisa mais rápida. Entrevista_3: 56 - 56 (0)

Levanto-a, às vezes esta ca o pai dela, outras vezes não esta mas quando esta, um vai levantar o outro já esta a preparar o pequeno-almoço para ela, bebe leite com pao ou torrada, o que for, é o que ela come de manhã. Ligamos a televisão e ela fica aqui a comer e a ver os desenhos animados de manhã enquanto nós nos vamos vestir, o outro vai tomar banho e não sei quê. Depois é trazer a roupa para a sala, vesti-la e estar constantemente “come (nome da filha), come!” porque ela congela a ver os desenhos animados (*risos*) mas sempre com muita pressão não é “já estamos atrasados, despacha-te (nome da filha), despacha-te!” Às vezes tenho de chegar aqui e desligar a televisão para ela se despachar a comer para a vestir porque não a posso vestir antes dela comer se não vai se sujar toda e vai chegar à escola suja... Entrevista_3: 56 - 56 (0)

Se for daqui de casa é mais rápido, quando venho da empresa venho de plena avenida da liberdade, marques de pombal, portanto tenho de sair até aquela hora por causa do transito e é vir sempre em contrarrelógio para a vir buscar porque, ainda pra mais, ela está num colégio e os colégios cobram a partir das 16h30 da tarde. Eu pago um prolongamento até às 17h30 e às vezes pago as ditas multas não é de a buscar depois das 17h30 não é, mas pronto, vou busca-la, depois há dois dias por semana que ela tem nataçao, há um dia por semana que ela tem la na escola teatro, e aí dá-me um bocadinho de mais tempo porque é um bocadinho até mais tarde, há outro dia que ela tem lá na escola ginástica acrobática e aí fica até muito mais tarde, mas pronto, depois chegamos a casa, regra geral os trabalhos já estão feitos, exceto às sextas-feiras que depois é para o fim de semana. Entrevista_3: 58 - 58 (0)

	Tentamos que ela esteja na cama entre as nove, nove e um quarto ela já esteja a dormir. Ou seja, é muito pouco o tempo útil entre pais-filhos, muito pouco mesmo. Entrevista_3: 58 - 58 (0) Eu acabo por prejudicar mais o meu trabalho para auxiliar mais a minha filha, sendo que, lá esta, depois a parte da casa passa muito mais por mim porque, quando digo que passa mais por mim, é assim, nós até temos uma senhora que vem aqui a casa e faz as limpezas e isso tudo, mas só o lembrar-me que amanhã ela tem ginástica, no outro dia tem acrobática, depois tem natação, deixar as coisas orientadas, ter as mochilas prontas, lembrar-me que tem passeio e que tem de levar uma mochila com uma água e uma merenda para o meio da manhã, lembrar-me que tem um trabalho para levar para a escola de uma árvore genológica, ou seja, isso sobra muito mais para mim Entrevista_3: 64 - 64 (0) Portanto se eu estivesse no mesmo mood em que está o pai (nome da filha), coitada, estava aí deixada aos caídos, tão simples quanto isso (<i>risos</i>). Ah, portanto, eu acabo por ter mais parte familiar do que ele, nesse sentido. Entrevista_3: 64 - 64 (0)
	Eu acordo às 6h30, tento despachar-me e fazer as coisas antes de acordar o meu pequenino, depois acordo-o, visto-o, dou-lhe o leite e vou para o trabalho e ele vai comigo. Entrevista_4: 69 - 69 (0) enho um período em que estou em casa e depois vou buscá-lo e ele vem logo comigo para casa. Depois é os banhos, é... é a comida, é tudo (<i>risos</i>). Entrevista_4: 71 - 71 (0) No seu antigo trabalho, conseguia ter este tempo? e: Não, porque eu estava a trabalhar às 14h, ou seja, eu ia ter que o por numa creche, antes, de manhã, e depois quando eu chegasse a casa, que era às 23h ele já estava a dormir. Entrevista_4: 74 - 75 (0)
	antes de ir trabalhar é acordar quando a filha acorda, normalmente acordo sempre um bocadinho mais cedo que ela, mas a menina fica sempre um bocadinho a mais na cama na mesma, espero que ela se mexa um bocadinho para acordar, se levantar, e vou lá. O pai vem cá para baixo e faz o leitinho dela e eu vou vestindo, vou preparando-a para ir para a creche e depois quando voltamos da creche, normalmente, novamente damos um lanchinho ou um leitinho para ela, ela brinca um bocadinho, nós tentamos acabar ali um bocadinho do

	trabalho das 16h às 17h ou então ela vai dormir uma sesta das 16h às 17h e depois nós conseguimos, vá ainda tentar responder a alguns e-mails. Entrevista_5: 73 - 73 (0) Porque, acho que ele tem a parte mais fácil, por isso é que eu vou dizer “gozar” porque eu acho que ele simplesmente tem a parte de chegar em casa e não ter que pensar no jantar, dar banho, a que horas é que tem que ir dormir, ou tipo... Ele não tem que pensar “hm, antes dela chegar da creche tens que fazer isto, isto, isto...”. Acho que é sempre um bocadinho mais a mãe, e eu digo a mãe mas ele também é muito atencioso, isso não o vou sujar não é, ele ajuda bastante, mas nesse aspeto sou sempre eu a ter aquele cargo mental que ele não tem por isso acaba por sempre estar e brincar e eu não. Entrevista_5: 83 - 83 (0)
	Eu giro com o meu marido quando ele fica vai ele buscar e eu posso ficar a trabalhar um bocadinho até mais tarde, isto pronto, tem tudo um enquadramento cultural também... Que é o não se cumprirem os horários de trabalho o que torna a vida particularmente difícil para as famílias com filhos, pronto, mas é isso. Entrevista_6: 45 - 45 (0) Ahh, por acaso vou usar uma expressão, uma expressão que hoje uma colega minha usou numa reunião “pronto, lá vem o Ferrari!” e o Ferrari sou eu que ando a mil à hora (risos). Entrou aqui o Ferrari e pronto... Como é que é o meu dia a dia... Ahh, então, eu acordo pelas 7h da manhã, arranjo-me, vou um bocadinho para a cozinha porque eu preparo termos para os miúdos, ahh, por acaso tenho ajuda da minha mãe em alguns dias, não as preparo todos os dias, acordo, arranjo-me e depois vou arranjar os rapazes, os mais velhos. O meu marido ajuda-me nisto, portanto, como eles são dois eles vestem-se ou o meu marido ta a vesti-los e eu tou na cozinha, ou tamos os dois a vesti-los, pronto, partilhamos um bocadinho essa tarefa de arranjar as crianças pronto, mas os termos sou mais eu. E, portanto, os meninos saem para a escola às 8h da manhã, portanto eu vou acordá-los pelas 7h20, 7h20/7h30 eles estão a acordar, e, entretanto, é vestir, dar os pequenos-almoços e sair para a escola. Quem sai para a escola para levar os rapazes nunca sou eu, raramente sou eu, é normalmente o meu marido ou o meu pai e quando o meu pai não está sou eu que vou, pronto. Eu fico em casa e vou acabar de me arranjar porque, entretanto, só consegui tomar banho ou qualquer coisa e vou arranjar a (nome da filha). A (nome da filha) acorda pelas 8h20, portanto uma hora depois dos rapazes, e depois vou pô-la à escola e ela entra às 9h. Pronto, e eu entrego-a na escola às 9h e estou em casa às 9h15 e começo a trabalhar, assim de grosso modo é isto. Entrevista_6: 90 - 90 (0)

	depois alguém os vai buscar à escola, mas pronto normalmente pelas cinco, às vezes mais tarde, cinco e meia, depende dos dias, vou busca-los à escola e demoro imenso tempo porque são três e está cada um no seu ciclo portanto eu só chego a casa às, portanto, se eu sair de casa às cinco só volto a casa lá para as seis, quase. Depois, entretanto, dou-lhes lanche, dou-lhes um lanche, depois eles ficam entretidos em casa e posso vir trabalhar mais um bocado tipo meia hora, quarenta e cinco minutos, pronto e depois começa a ser a altura de dar banhos, os meus filhos não tomam banho todos os dias, vou já dizer isso (risos) pronto, ou vou dar banhos, ou vão se arranjar, lavar as mãozinhas, a cara e vestir o pijama, pronto. Entrevista_6: 90 - 90 (0)
	Quando estava doente, era a guerra cá em casa. Desta vez ficas tu porque a última fui eu, não, não foste, fui eu. Não fui eu. Vamos ter de fazer uma escala como é que é (risos)... Ele, portanto, depois também tínhamos essa situação, porque como era uma criança mais frágil e apanhava tudo em dobro ou em triplo com um sistema imunitário mais enfraquecido, mais fragilizado, estava muitas vezes doente... Estava muitas vezes doente, mas eu aí também tinha, e tenho perfeita noção, que tinha apoio da minha chefia. Eu podia ficar em casa, mas ela também exigia muito, ela também me exigia muito, portanto isto ninguém dá nada a ninguém. Entrevista_7: 37 - 37 (0) Porque ainda para mais ele com aquelas fragilidades todas tinha sido uma mais-valia para ele ter ficado em casa, até porque, eu e o meu marido faltávamos imensas vezes ao trabalho. E será que aí não havia uma quebra imensa de produtividade? Nós estávamos sempre a faltar! Para além daquela coisa de nós já, o discutir no bom sentido, não é, quem é que vai faltar esta vez porque eu já não consigo pedir para faltar mais, ele dizia isto e eu dizia a mesma coisa... Agora tens de ser tu, mas não dá porque tenho este projeto para entregar, mas a última vez fui eu... Portanto, até aí há uma quebra, há uma quebra de produtividade, nós nem nos sentimos bem com isso, é um misto de emoções porque temos de pedir para faltar, temos de dizer “olha o meu filho está, outra vez, doente” e depois aqueles que não têm filhos “pois, lá está outra vez...” Entrevista_7: 51 - 51 (0) Sou a primeira a acordar, sempre, acordo cedo, sempre, depois vou acordar o meu filho, ahh, fazer a higiene que ele tem de fazer umas gotas para a vista porque ele tem de fazer umas gotas, tomar o pequeno-almoço, deixá-lo na escola e ir trabalhar. Entrevista_7: 87 - 87 (0)

	Depois ao final do dia é sempre o meu marido que vai buscar porque ele está sempre em teletrabalho, é sempre ele que vai buscar. Entrevista_7: 87 - 87 (0) Tenho muito o apoio do meu marido também, mas não dá para muito mais porque é ver se está tudo organizado para o dia a seguir, cadernos, mochilas, lanches, o que é que vão levar amanhã para o lanche porque é sempre um trinta e um porque já não sei o que é que ei-de mandar para o lanche, cozer ovos, inventar coisas novas, mandar cenouras, coisas diferentes porque é sempre a mesma coisa (risos) já os miúdos estão fartos e eu também. Entrevista_7: 87 - 87 (0) depois sentar um bocadinho no sofá e estar com eles, a (nome da filha) gosta muito de ver uma telenovela, tentar ver ali uma telenovela porque às 22h têm de estar na cama. Às 22h têm de estar na cama, eles têm uma rotina, às vezes é 22h e eles estão na casa de banho a fazer a higiene, e depois às 22h10 estão na cama, e é isto, as semanas vão passando. Há semanas que há uma atividade ou outra pelo meio porque eles têm atividades também, e aí é... As dele é o meu marido que apoia, as dela sou eu. Porque ela sai mais tarde e eu consigo ir buscá-la. Entrevista_7: 87 - 87 (0)
	o meu segundo filho o ano passado, o ano passado vou-lhe dizer, entre o segundo e o primeiro tive praticamente novembro e dezembro em casa, dois meses em casa, praticamente, a fazer teletrabalho, com um ou dois, ou cada um doente. Entrevista_9: 59 - 59 (0) Era caótico! Porque com dois bebés pequeninos... O meu marido sai sempre cedo de casa porque trabalha, agora, no carregado, já trabalhou em Palmela, portanto com alguma distancia e tem de sair cedo, e, portanto, eu era a mãe com dois bebés pequeninos, ahh, que tinha que me arranjar, não é verdade, tinha que arranjar os pequeninos, dar o pequeno-almoço, a casa virada do avesso e chegava sempre fora de horas. Comecei a chegar ao trabalho já depois das nove e meia, tipo 9h45... Porque era completamente, cada manhã era uma manhã, e era um caos. Por mais cedo que eu acordasse era um caos. Entrevista_9: 73 - 73 (0) Mesmo a nível de, quando os meninos estão doentes e tudo mais, quem ficava era eu, Entrevista_9: 81 - 81 (0)
	e eu sempre a faltar ao trabalho Entrevista_10: 47 - 47 (0)

	Bem, então, começa às 7h10, ahh, nisto visto as crianças, dou o pequeno-almoço a três crianças, vou tomar banho, não, tenho a sorte enorme de ter o meu marido que divide imensas tarefas comigo, eu, na realidade Entrevista_10: 69 - 69 (0) o Diogo fica com as mais velhas, veste as mais velhas e prepara os pequenos-almoços e eu tomo banho e visto a bebé e saio com a bebé e a mais velha. Entrevista_10: 69 - 69 (0) E deixo a bebé porque, para dificultar um bocadinho o dia a dia, eu tenho três filhas em três escolas diferentes. É um erro crasso, é um erro que nós estamos a tentar combater, e, por isso, deixo a bebé e depois deixo a (nome da filha) e vou logo para o trabalho. Entrevista_10: 69 - 69 (0) não vou sempre buscar uma primeiro, normalmente ia buscar sempre a bebé, mas, hoje em dia, já estou aqui a gerir a necessidade extra de atenção e, portanto, a (nome da filha) está a precisar um bocadinho mais de atenção, a mais velha há duas vezes por semana que tem atividades extra curriculares que é preciso ir buscar mais cedo, a bebé também está a crescer e também está a ficar mais chato de a ter no carro e também é mais custoso para ela e portanto vou gerindo dia-a-dia quem é que vou buscar primeiro e qual é que é a volta das três. Mas pronto, é isto. Mas de manhã é sempre igual, eu estou responsável pela bebé e por mim própria, depois das outras duas a mais velha já tem idade para ir de mota com o meu marido e, portanto, ou vai a pé ou vai de mota com o pai, ou vai com os vizinhos, mas pronto, é a única que eu não tenho de deixar na escola. Entrevista_10: 69 - 69 (0)
	Portanto eu de manhã estou sozinha, ahhh, tenho que vestir os dois, tenho que despachar os dois, tenho que dar comida aos dois, tenho que garantir que o mais velho lava os dentes, tenho que gerir as birras que existem, o não quero calçar isto, ainda não te foste calçar, ainda não comeste, ainda não lavaste os dentes, esqueci-me do brinquedo.... Estamos todos no carro e onde é que está o casaco? Um bocadinho caótico, mas pronto (risos) com boa vontade (risos), tudo se consegue. Entrevista_11: 67 - 67 (0)
	É muito complicado, apesar de eu ter flexibilidade de horário e posso trabalhar em casa com ele doente, mas não é a mesma coisa, se ele esta doente requer alguma atenção. Entrevista_12: 35 - 35 (0)

	Muito complicada (risos). Ai... Bom, atualmente, pronto, como o mais velho agora já via sozinho para a escola, não é, já não tenho que o levar, porque ele até ao décimo segundo era eu que o levava de carro e ele entrava muito cedo na escola, às 8h15, agora como o mais novo só entra às 9h, a minha vida é um bocado mais calma nesse aspeto, e então por volta das 7h estou a acordar, depois é hmmm, eu tomo banho, e vou comer e ao mesmo tempo arranjo o leite e vou acordar o (nome do filho mais novo) e preparo logo a merenda da manha que ele tem que levar, pronto vou preparar, e depois dou-lhe uma torrada também para comer qualquer coisa, geralmente, e não saio de casa sem arrumar a casa, ou seja, ficam as camas feitas e minimamente a casa arrumada, mas é a correr, desde as 7h, a gente depois sai por volta das 8h20 de casa porque ele entra às 9h e eu entro às 9h no trabalho, quando vou para o trabalho, porque geralmente vou três vezes, duas a três vezes por semana ao escritório e o resto fico em casa mas tenho que entrar mais ou menos às 9h, pronto e é essa a minha manhã, é o transito aqui na Amadora que é terrível, isso é que é horrível, da Amadora a Oeiras que é onde eu trabalho. Entrevista_12: 53 - 53 (0) se tiver aqui em casa, é so o transito até la abaixo, para o buscar, pronto, saio daqui mais ou menos 17h30, vou buscá-lo, dou-lhe o lanche Entrevista_12: 55 - 55 (0)
	É uma grande vantagem não ir levá-los demasiado cedo, porque há lá crianças que entram às 7h30/8h da manhã.... Consigo levá-los às 8h30 e ir buscá-los às 16h30 por isso não me posso queixar (risos). Entrevista_14: 71 - 71 (0) acordarmos pelas 7h/ 7h e tal, estão na escola às 8h30 Entrevista_14: 75 - 75 (0) enho que ir buscá-los até às 16h35 se não tenho de pagar prolongamentos e é mais caro, ou então tenho de pagar uma multa se me atrasar algum dia, por isso é que tenho mesmo de sair, porque se não ficava até mais tarde, mas assim está perfeito para ir busca-los. E, depois, quando vou buscá-los vou levá-los às atividades deles, é sempre assim uma roda-viva. Entrevista_14: 75 - 75 (0)

	depois é trabalhos de casa, banho, jantar, não é... E depois deitá-los até às 22h. Entrevista_14: 77 - 77 (0) a avó vai buscar uma vez por semana que também ajuda (risos). É um alívio. Entrevista_14: 85 - 85 (0)
	eu acordo às 6h30 da manhã, para acordar a minha filha às 7h, abrir-lhe a porta, abrir a janela, ligo a televisão.... Pronto, os piores dias ela sai da cama às 7h20. Nessa hora eu tenho que a vestir, dar-lhe o comer, nós saímos de casa, eu deixo-a na escola que é para aí uns cinco minutos a pé, Entrevista_15: 69 - 69 (0) e estou na escola dela às 18h55, sendo que eu a deixei na escola às 7h45... Quando chego a casa, o que eu combinei com ela foi, vésperas de teletrabalho, que tenho um dia por semana, nós podemos brincar um bocadinho e é à sexta-feira, todos os dias já não dá... Portanto é tomar banho, jantar, escolher o brinquedo do dia seguinte, roupa é farda, portanto está escolhido, escolhe-se o penteado e os sapatos. Às 20h estamos a jantar, ahh, ela demora algum tempo a jantar, está ali a falar e a contar as coisas da escola e não sei quê, 21h começa a rotina do dormir, lavar os dentes, contar a história, 21h30 ela está a dormir, pronto. Entrevista_15: 69 - 69 (0)
	tendencialmente sou eu a levar o (nome do filho) à escola e quase sempre foi assim porque como eu fazia muitas deslocações já era eu que me deslocava e depois seguia para o trabalho Entrevista_17: 67 - 67 (0) normalmente também era eu a buscar o meu filho à creche que, lá está, naquele regresso tentei sempre que fosse entre as 17h/17h30 e que ele não tivesse lá muito mais do que isso. Aliás, ele tem um ano e meio neste momento e eu continuo a não o ir buscar além das 18h a maioria dos dias Entrevista_17: 67 - 67 (0) Quando chegamos a casa, normalmente, tempo para brincar com ele Entrevista_17: 69 - 69 (0) Inevitavelmente eu tinha de ficar com o meu filho em casa porque não tinha avós nem baby-sitter, mas depois sentia que estava a falhar com os outros que não eram meus e isso causa alguma ansiedade, causa-me alguma ansiedade, Entrevista_17: 71 - 71 (0)

Conciliação vida pessoal VS vida profissional > Divisão tarefas domésticas	preparar a roupa para ela levar, por exemplo, para o dia seguinte (interrupção pela filha). Peço desculpa. Preparo assim as roupas e deixo já assim tudo organizado para por exemplo, neste horário, quando eu chegar e fazer logo tudo. Ser mais rápido e conseguir estar mais tempo com ela antes de a levar à escola. Entrevista_2: 107 - 107 (0)
	Neste momento tenho porque eu saio às 14h então consigo organizar a casa antes para depois ir buscá-lo e tenho aquele tempo com ele até vir a hora do banho, do jantar e depois dormir. Entrevista_4: 73 - 73 (0)
	Enquanto ela está a dormir, se tiver a dormir, fazemos o jantar. Para jantar, jantamos todos, sentamo-nos todos à mesa, ahh, depois, damos banho a ela ou tomamos banho com ela porque normalmente ela toma banho com o pai e ou toma banho comigo, mas também depende muito do meu namorado estar em casa. Ele também dá treinos da bola por isso normalmente sou eu a fazer essa progressão, mas às vezes, segundas, terças e quintas e fins de semanas ele está em casa para me ajudar. E depois pronto ela vai dormir. Entrevista_5: 73 - 73 (0) Já comecei a preparar o jantar e o almoço dela antes dela chegar da creche para depois ser rápido para jantarmos todos, porque um bebé não vai ficar à espera do jantar, então se eu tiver algum tempo livre durante o meu período de trabalho eu venho e preparo, ou o pai vem e prepara, ou então mesmo deixo no congelador, faço e deixo no congelador e tiro, e aí já ajuda bastante para, pronto, não ter de gastar tanto tempo em trabalhar, cozinhar, tomar banho, dormir. Torna-se um bocadinho mais fácil e depois sempre posso, em vez de estar a cozinhar, estou com ela, pronto, que é o que ela precisa. Entrevista_5: 77 - 77 (0) Porque, acho que ele tem a parte mais fácil, por isso é que eu vou dizer “gozar” porque eu acho que ele simplesmente tem a parte de chegar em casa e não ter que pensar no jantar, dar banho, a que horas é que tem que ir dormir, ou tipo... Ele não tem que pensar “hm, antes dela chegar da creche tens que fazer isto, isto, isto...”. Acho que é sempre um bocadinho mais a mãe, e eu digo a mãe mas ele também é muito atencioso, isso não o vou sujar não é, ele ajuda bastante, mas nesse aspeto sou sempre eu a ter aquele cargo mental que ele não tem por isso acaba por sempre estar e brincar e eu não. Entrevista_5: 83 - 83 (0)
	muitas vezes aproveito as horas de almoço, as minhas horas de almoço nunca são horas de almoço paradas, ou seja, ou trabalho e não faço hora de almoço e continuo a trabalhar, como é qualquer coisa na cozinha e continuo a trabalhar, que é muitas vezes o que me acontece, ou arrumo qualquer coisa aqui em casa, isto nos dias em que estou em casa, ou vou às compras, ou vou à escola porque alguém se esqueceu de alguma coisa e

	eu sei que é importante para o dia e não esta tratada... pronto, portanto as minhas horas de almoço são sempre, eu normalmente como a correr Entrevista_6: 90 - 90 (0) E depois começo a pensar no jantar, portanto, a hora do jantar cá em casa é às 19h30 mas às 19h30 nem sempre conseguimos estar a jantar pronto, costuma ser entre as 19h30 e as 20h. Hoje atrasámo-nos porque o meu irmão veio cá a casa e pronto começámos a jantar eram 20h10, já é tardíssimo (risos). E pronto, jantamos todos juntos e depois subimos por um quarto para as nove/ oito e meia, subimos para os quartos e depois é uma dança até estarem todos deitados porque não querem, etcetera, fogem, pronto, que quando vão para dormir começam a inventar todas as desculpas, mas pronto depois lá se deitam, eles deitam-se entre as nove e as nove e meia, e ah! Depois eu, depois dos deitar, ou vou arrumar a cozinha, aí sim, ou posso me sentar um bocadinho na sala com o meu marido Entrevista_6: 90 - 90 (0)
	Chego a casa e é começar a fazer as coisas da casa, fazer o jantar... Entrevista_7: 87 - 87 (0)
	nos últimos tempos a desordem já era tão grande que quase todos os dias tínhamos de ir ao supermercado porque nos esquecíamos de coisas, e coisas essenciais tipo o pão, os iogurtes para a escola, qualquer coisa que tivessem que levar... Portanto, não, estava a ser caótico... Entrevista_9: 77 - 77 (0)
	Hora de fazer o jantar, pronto. Depois é jantar, é arrumar a cozinha, tratar da roupa... e pronto, é esta a minha vida triste (risos). Não há muito mais (risos). Entrevista_12: 55 - 55 (0) preparar a merenda é so a merenda da manhã porque graças a Deus eu não tenho que estar a preparar almoços nem nada disso porque não tenho paciência, já me basta fazer o jantar. E o que sobrar de jantar fica para o almoço do mais velho. Graças a Deus não sou daquelas mães que tem que estar a fazer almoços, como eu conheci algumas, levantar-se mais cedo e preparar o almoço. Nunca tive que fazer isso, alias, tive que fazer isso por um período pequeno para o meu mais velho, um período em que ele não gostava do almoço da escola, mas graças a Deus foi só um período pequeno da minha vida (risos), mas não, as coisas correm dentro do normal, ou seja, é organizar a agenda, pronto. Para que as coisas corram bem. Entrevista_12: 59 - 59 (0)
	Temos uma empregada três horas por semana Entrevista_14: 83 - 83 (0)

Salários e benefícios	“salário e benefícios”. Sentiu alguma diferença em relação a benefícios após ter sido mãe? Por exemplo, oportunidades de progressão na carreira, aumentos salariais, avaliações de desempenho... Coisas deste género. e: Não. Entrevista_1: 48 - 49 (0) Eu, quando eu tava próxima de regressar, eu juntei-me, lá está, com o chefe na altura, eu não sabia se ia continuar naquele posto porque às vezes nós também variávamos, não estávamos sempre designados ao mesmo posto, por vezes estava no aeroporto, na gare do oriente, por vezes podia ir para o centro, e portanto não, tinha ficado uma semana talvez antes de regressar juntei-me com o meu chefe na altura, e eu disse que ia regressar, aliás eu muitas das vezes ia dar uma volta e passava nos balcões para ver amigos, para mostrar o bebé, portanto não tive uma grande preocupação com isso, quando estava próximo de regressar eu juntei-me com o meu chefe na altura e perguntei simplesmente para onde ia, aquela semana, foi inclusive nessa altura que ele me apresentou o horário que tinha estabelecido para mim e pensado num plano, que eu adorei, não senti grande, grande necessidade de procurar respostas. Entrevista_1: 55 - 55 (0)
	Não, porque... Até pelo contrário, o meu salário aumentou também devido aos anos que lá estava. Entrevista_2: 75 - 75 (0) Não houve, não houve... Não senti qualquer diferença... Acho que foi sempre tufo igual, ate porque não tenho opinião de que eles façam distinção de nós. Entrevista_2: 84 - 84 (0)
	Quando foi para atribuir o prémio, eu recebi o prémio inteiro, atenção, recebi 100% do meu prémio, mas na altura o meu diretor ainda me disse “ah, olha, isto é mesmo uma coisa de exceção, tens muita sorte uma vez que tiveste de licença de maternidade” e eu aí ele ainda não tinha acabado de falar e eu cortei logo o assunto e disse que isso não é tema, licença de maternidade é um direito e eu tenho de ser avaliada pelo tempo que eu estive presente e não pelo tempo em que eu estive ausente, portanto isso nem sequer é tema se não vamos levantar aqui um incidente. Levantou-se e disse “tens razão, tens razão”. E eu recebi 100% do prémio, trabalhei 4 meses e meio. Também sei que não é o habitual, mas foi o que me aconteceu. Entrevista_3: 48 - 48 (0) Não, não tive um travão a isso. O que havia antes continuou a existir depois de ser mãe e continuei a ter uma progressão normal da carreira. Não foi travão para. Eu, eu, trabalhava numa empresa em

	que ia com muita regularidade a Madrid. Eu é que me disponibilizei menos para ir a Madrid mas era porque eu queria, não foi a empresa que “ah, tu agora foste mãe então vamos...” nada disso. Eu é que disse que quando possível preferia ir de madrugada e vir à noite do que vir na véspera porque eu não tenho de estar uma noite inteira fora de casa. Entrevista_3: 52 - 52 (0) Este ano, eu falei, na minha avaliação, que eu gostava de ter uma redução de horário, lá está, o que eu dizia à bocado, de passar até ela ter 12 anos, ter uma redução de horário, um dia por semana, as tardes livres... com a respetiva redução de ordenado, obviamente. Entrevista_3: 54 - 54 (0)
	Foi mesmo porque quis ter um dia com ela a mais do que pronto, do que a meter na creche todos os dias. Entrevista_5: 35 - 35 (0) Não, a não ser... Ah, oportunidades de... De emprego. Mesmo na nossa equipa, e por acaso até foi uma coisa que esta semana falei com o (nome do namorado), fiquei um bocadinho chateada, tocada, no facto de o rapaz que veio para fazer o meu trabalho enquanto eu não estava cá, ahh, tinha só um contrato daqueles de 12 meses que supostamente era só para fazer isso e depois pronto ia-se embora, mas como depois surgiu esta outra oportunidade para trabalhar num projeto que, quando eu tava grávida, e antes de estar grávida tinha trabalhado, ele mudou-se para o projeto e eu agora estou fora do projeto. Por isso nesse aspeto sim, é um bocadinho chato porque eu penso que se não tivesse engravidado e tivesse a minha filha tinha ido para o projeto e tinha feito aquela posição. Então torna-se um bocadinho chato porque, novamente é aquela parte do sentir-se inútil, ah, quando se volta para o trabalho. Não sei onde ficar nesse momento... Entrevista_5: 61 - 61 (0) Não... Também porque eu acho que se eu quisesse ter uma conversa teria que ser eu que a tinha de puxar e falar com eles, mas, novamente, o que é que eu vou dizer? Ahh, que eu gostava de ter a oportunidade dele enquanto eu não estava no cargo porque estava de licença de maternidade... Não poderia impingir à minha empresa que me guardassem um lugar enquanto eu não estava lá, não é... Oportunidades também há para os outros, temos de pensar assim, mas ao mesmo tempo também fiquei chateada (risos). Entrevista_5: 65 - 65 (0)
	E depois isso teve um impacto direto na minha, na minha avaliação. Aliás, eu eixei de receber prémios, aliás, houve uma altura em que eu era a única pessoa da equipa que não tinha prémios porque tinha estado uma parte do ano de licença e portanto, supostamente, não tinha contribuído para os objetivos. São coisas feias que

se fazem e pronto, a pessoa no tempo em que tinha estado tinha dado o máximo não é e pronto.... Entrevista_6: 43 - 43 (0)

É assim, eu vou ser franca, eu acho que, e o meu exemplo mostra isso, os benefícios e as avaliações dependem muito da chefia direta, ok? Da pessoa com quem nós trabalhamos, se a pessoa compreende a nossa forma de trabalhar e se a pessoa valoriza a nossa forma de trabalhar, se valoriza o nosso trabalho ou não. Porque as pessoas são todas diferentes não é, e eu tive as várias situações, ou seja, eu, no primeiro, quando cheguei pronto como não tinha estado e não sei quê não tive prémio e é claro que impacta sempre, não tive premio, pronto, que é o que é mas às vezes podem ser uns milhares de euros não é, ahh... depois, portanto e fiquei alguns anos sem prémios. Eu tenho a convicção se isso acontecesse no cenário em que eu estou com a atual direção se calhar não acredito que isso acontecesse ou não fosse tão drástico, não é, mas sim teve um impacto claro que teve um impacto. Por estas componentes variáveis, mas pronto. Entrevista_6: 77 - 77 (0)

Sim, é assim, não sei como é que é nos outros lados, mas aqui informam-nos. Portanto nós temos uma avaliação de desempenho e pela avaliação de desempenho começamos logo a perceber (risos) se a coisa vai correr melhor ou pior, mas os bonos não são discutidos, a empresa informa quanto é que a pessoa vai receber de bonos e depois justifica, pronto. Justifica, normalmente o que é que se passa, o que se passa é que não é só no ano em que a pessoa vai de licença, porquê? Porque os bonos, e não sei porque é que se faz assim, mas a verdade é que eles vêm de um ano para o outro o que é que a pessoa teve o ano passado e como a pessoa teve no ano passado, vamos imaginar, dois mil euros de bonos, e se no ano a seguir a avaliação é parecida também se dá uma coisa nessa ordem. Agora, se a pessoa passa a zeros, depois qualquer coisa que dessem era “pronto o ano passado não tiveste nada, este ano pronto e como...” ou seja, o tema é esse, não é só no ano quando a pessoa está de licença, depois a coisa parece que fica, alias, eu tive vários anos sem bonos, mas pronto. Se calhar deram a outras pessoas que foram mais relevantes, não sei, não sei se isso faz sentido ou não, eu para mim não fazia porque pronto, esforcei-me, agora do ponto de vista da empresa não sei... (risos) Entrevista_6: 82 - 82 (0)

Claro, eu acho que às tantas estas coisas servem mais para desmotivar a pressão não é ou para penalizar a pessoa porque alguém que teve fora porque foi mãe, teve de baixa com uma doença, qualquer coisa, mas que quando esteve, esteve a dar o melhor e a fazer um bom trabalho, acho que essa pessoa não devia ser penalizada, atenção, não devia de deixar receber bonos, devia manter um bonos, até que poderia ser menos, agora o retirar é que acho... mas eu acho que às tantas o diretor disse que eu não recebia o bonos porque não

	fiz isto, e aquilo e aquilo mas a verdade é que fiz outras coisas, pronto, mas isto depois é tudo muito discutível, não é algo muito objetivo... Entrevista_6: 86 - 86 (0)
	Não, tudo igual. Isso aí eu não tive. Qualquer alteração, qualquer mudança, qualquer tipo de discriminação por ter sido mãe. Entrevista_7: 75 - 75 (0) Como eu sempre dei muito e já nessa altura dava muito, acabei por ser também reconhecida por isso e por isso também não senti que houvesse qualquer tipo de não preocupação, de não se preocuparem com estes benefícios, com progressão, com... Fui sempre assumindo responsabilidades, fui sempre... Quando eu cheguei também rapidamente apanhei o barco e acabei por também assumir as coisas que já fazia e até responsabilidades novas dentro dessa mudança de sistema. Acabei por dar muito apoio com a minha facilidade com o sistema, e então facilmente me consegui intrujar na minha área de atividade ou no meu setor, eles são todos mais velhos, e aí eu ganho vantagem. Daí também a minha facilidade com os sistemas e a rapidez de aprendizagem, pronto, não foi tao difícil para mim talvez por isso. Mas nunca senti, nunca senti nada, nada contra. Nada em desvantagem. Entrevista_7: 77 - 77 (0)
	já tínhamos tentado negociar com as empresas, e conseguimos, cada um de nós, cada um ter um dia de home office para que pudéssemos garantir uma senhora em casa por três dias e desta forma tentarmos manter o bebe, que tinha nascido em Agosto, em vez de ele ir para a escola em Janeiro/Fevereiro, ir para a escola só em Setembro do ano seguinte, portanto, já com um ano. Entrevista_9: 37 - 37 (0) quando o meu filho fez um ano e eu, não é, deixaria de ter esse horário, o que tentei negociar com a empresa foi meia hora por dia, portanto, em vez de sair às 18h30 poder eu, decidir, quais os dias que, a partir das seis da tarde saía livremente. Pedi meia hora porque aí já tinha sentido que o horário estava a interferir brutalmente com a vida familiar e foi-me negado. E conforme foi negado, ahh, pronto, fiquei com a certeza que tinha de dar outros passos para poder sair. Entrevista_9: 51 - 51 (0) Sentiu diferenças em relação a benefícios após ter sido mãe? Por exemplo, oportunidades de progressão na carreira, aumentos salariais, avaliações de desempenho... e: Nada, nada, nada, tudo igual. Entrevista_9: 60 - 61 (0)

	Não, não, não, nunca foi um assunto. Por norma, um aumento de salário não era algo muito frequente, mas não veio a ser agravado pelo facto de eu ter sido mãe. Entrevista_9: 65 - 65 (0)
	Aconteceu uma coisa, bem, avaliações de desempenho, esta é uma instituição muito pequenina, é uma coisa que eles querem começar a fazer, mas ainda não têm nada em concreto. Aumentos salariais, bem, progressão na carreira, para além de eu não ter essa ambição, não é uma coisa possível na nossa área, não é, não é uma coisa que acontece e, portanto, as minhas expectativas também estão super abaixo e não espero nada disso. Aumentos salariais foi tema em 2022, em Janeiro de 2022 quando começou tudo a dar, a tremer um bocado, porque eu fui pedir um aumento, já estava lá há dois anos e tal e achava que merecia um aumento, e elas disseram que não iam aumentar, que não tinham capacidade para aumentar porque iam contratar uma assistente de direção, portanto zero valor ao que já têm e preferem investir numa pessoa nova, atenção, eu não acho mal até porque é uma instituição pequena e precisava de crescer e era importante, em termos de visão e de estratégia da instituição eu compreendo, epá, mas há o mínimo. Podem valorizar de outras maneiras, podem dar um prémio, um bónus, um raio de qualquer coisa, uma forma qualquer de motivar, de valorizar o que têm e isso não aconteceu e foi por isso que começou a ficar tudo muito tenso na instituição porque, basicamente, parecia que eu nem tinha direito a pedir porque já estava numas condições tao boas que era o que mais faltava que estar ali a exigir mais alguma coisa. E, o que aconteceu agora, com o aumento da equipa, entraram duas pessoas mais velhas do que eu, e uma delas com um poder de negociação muito acima da média, muito mais acima de mim, tipo eu sou uma totó, eu vou lá, peço um aumento, dizem-me que não e eu vou para casa chorar e pronto, está feito, basicamente é isto. Elas não, têm um poder de negociação brutal. Quando eu cheguei, agora, viraram-se para mim e disseram “Madalena, temos cartão de alimentação” e eu tipo como assim temos cartão de alimentação, tao a brincar comigo, eu estou cá há quatro anos e quando perguntei se ia ter cartão de alimentação disseram que por ter part-time devia era ir almoçar a casa. E, portanto, tenho um benefício, quando me deram o cartão de alimentação eu agradeci imenso porque eu preciso imenso de comprar fraldas (risos) e vai me dar imenso jeito este dinheiro, e pronto, é o único benefício que ganhei e não foi por mérito, foi porque a equipa ganhou e elas exigiram. Entrevista_10: 65 - 65 (0)
	Não, não, não. Mesmo agora, que já estava de baixa, por estar grávida, e aí há uns três ou quatro meses e atualizaram-me o ordenado em cerca de 230€. Portanto, como estava ainda associada ao meu departamento, e houve atualizações salariais, atualizaram-me também, sem qualquer questão. Entrevista_11: 59 - 59 (0)

	Não, nesse sentido não. Houve só o entrave de, no facto de voltar para a base da hierarquia e daqui para a frente, dificilmente, terei aumentos se não sair dali. Entrevista_11: 61 - 61 (0)
	Não senti assim grande diferença, é assim, promoção salarial, eu tou na mesma posição desde que entrei... Eu tou na mesma posição desde que entrei vai fazer 9 anos, tou na mesma posição desde que entrei, também porque eu não quero, não quero ter mais responsabilidade porque isso implicava mais dedicação ao trabalho e eu não quero, não quero mesmo porque pronto... E então, é assim, em relação a benefícios à minha avaliação, a minha avaliação claro, eu tive só cinco meses, que foi o tempo da licença, eu não tive antes, eu tive até ao ultimo dia a trabalhar, não estiquei mais do que os cinco meses, não senti que a minha avaliação fosse prejudicada por isso, são cinco meses de ausência, se calhar, se tivesse nesses cinco meses a trabalhar podia ter prestado mais, ter tido uma prestação mais alta, mas pronto, é o que é, mas não me senti prejudicada por ser mãe. Não posso dizer que me senti prejudicada... Entrevista_12: 49 - 49 (0)
	No momento em que eu engravidei, eu tava a recibos, tava de pouquíssimo tempo ainda, umas semanas, fui à segurança social e percebi que uma licença só a recibos era outra coisa miserável, tipo, eu não sei já, já foi há muitos anos, em 2016, mas a licença era qualquer coisa como duzentos e tal euros. E eu pensei, não consigo ter um filho com uma licença de 200€. E o meu chefe na altura, que é uma pessoa hiper-humana e espetacular nisto, meteu-me a contrato, logo. Entrevista_13: 27 - 27 (0)
	Senti que, como não podia trabalhar muitas horas, porque tinha jornada contínua, porque queria ter, não é, quem trabalha mais horas, ou quem trabalhava mais horas, tinha mais oportunidade de fazer mais trabalho, e isso senti, sim... Portanto, sim, influencia pois aquilo tem um sistema de quotas, a administração publica tem um sistema de quotas na avaliação e não se pode dar excelente ou uma nota máxima a toda a gente, só se pode dar a uma percentagem das pessoas e mesmo que as pessoas superem os objetivos todos, como eu superei, tinha que escolher quem é que ia ficar com aquela nota, quem é que ia ter direito à quota mais alta e aí senti que por não trabalhar muitas horas que não conseguia fazer tanto trabalho. Tinha uma colega, mais velha, que trabalhava mais horas, não é, noitadas e tudo e aí conseguia ter uma melhor nota. As chefes acharam que ela merecia ter a nota da quota mais alta. Entrevista_14: 67 - 67 (0)

	or exemplo, o ultimo premio que eu recebi de produtividade foi no ano em que fiquei grávida, portanto, não recebi mais nenhum... Ahh, portanto, a nível de aumentos não senti que fosse por causa disso, acho que teve muito a ver com o COVID e etcetera, de progressão na carreira, na altura, não havia muito onde progredir, nesta altura acho que sim, porque sou uma pessoa menos disponível do que as outras portanto neste momento acho que sim, mas também, não sei se isto é importante que é, quando eu voltei da licença foi-me dito assim a seguinte coisa “olhe, quando as advogadas voltam de licença há dois comportamentos: ou não conseguem voltar a trabalhar porque estão muito cansadas e os filhos estão doentes ou então dão tudo no trabalho porque têm medo de perder o emprego. Não sei qual das duas vai escolher” disseram-me isto... (risos). Entrevista_15: 61 - 61 (0) Sim, eles disseram que tinha a ver com o COVID, ou seja, na realidade a minha filha nasceu em Dezembro de 2018, em 2019 recebi relativamente a 2018. Quando fiz a avaliação de 2020 não recebi nenhum, so que um mês depois estourou a pandemia, mas no fundo não me foi dada assim grande justificação, mas eu sei que tinha a ver com o facto de ter estado de licença, não me foi dada uma justificação.... Entrevista_15: 63 - 63 (0)
	As coisas estão assim bastante standart, e, por isso, o impacto sendo mãe ou não eu acho que é igual, eu acho que não há nenhuma diferença, a não ser o tempo. Poder demorar mais tempo por ter sido mãe, mas, também como não é uma preocupação minha a progressão na carreira porque também não há assim também uma grande progressão em termos salariais, existe uma progressão congelada e que, enfim, não é assim muito expressiva, e portanto acho que essa questão não se coloca no meu caso em particular porque há, enfim, há um percurso mais ou menos bem definido, a carreira também tem, mais ou menos, umas etapas bem definidas e, a não ser esta questão do tempo, de ter parado, acho que é igual, é exatamente igual a outra pessoa que não tenha tido filhos. À exceção do tempo, pelas oportunidades, não vejo que seja por aí. Entrevista_16: 61 - 61 (0)
	Claro que teve impacto a forma como voltei para o trabalho, tanto que, lá está, ok, não me querem dar as condições que eu tinha então aumentem-me o ordenado, não aconteceu, reduzam-me para part-time porque não vou estar aqui a full-time e as minhas tardes estava como trabalhadora independente Entrevista_17: 37 - 37 (0) No final do mês significava também ter um ordenado maior. Entrevista_17: 37 - 37 (0)

	o ordenado a full-time era baixíssimo e eu estava há cinco anos no mesmo sítio com aumentos de 10€ por ano... Entrevista_17: 41 - 41 (0) E então quando eu regresso e solicito a manutenção das minhas condições de trabalho, com as duas horas de ausência para a amamentação, não é... “Ah fazes menos horas não tens direito à viatura” e eu há cinco anos que não tinha carro próprio, so para contextualizar, ou seja eu tinha que ir comprar um carro para ir trabalhar porque nós andamos, andávamos, muito de um lado para o outro. Ahh, daí o facto de justificarem uma viatura. Então estavam-me a ser retirados benefícios, independentemente se estavam escritos em algum lado ou não, eu estava a voltar ao trabalho efetivamente a trabalhar menos horas, porque tinha-as por lei, duas horas por dia, mas iria ficar sem os benefícios que tinha, era isso e o combustível mensal. Entrevista_17: 41 - 41 (0) Ou seja, eu pedi um aumento no vencimento para combater esta falta deste benefício que não me foi dada, e aí eu disse “ok, então eu não vou ficar a tempo inteiro aqui porque depois a sair às cinco ou seis da tarde...” ou seja eu ia sempre ficar a perder, não so estava a perder benefícios como não iria conseguir continuar a conciliar o meu outro trabalho porque não ia estar a trabalhar até às oito da noite nem sábados, logo eu ia ficar sempre a perder. Entrevista_17: 41 - 41 (0) isso custou-me bastante porque, efetivamente, eu perdi regalias, eu ia perder dinheiro ao fim do mês porque os meus gastos mensais iam aumentar, e isso não é culpa da entidade empregadora, era minha enquanto família, mas, efetivamente eu estava a perder aquilo com que eu contava mensalmente quando decidi ter um filho Entrevista_17: 59 - 59 (0)
Insegurança de perder o emprego	Tinha-me dito que teve sorte com a chefia direta que teve na altura, apesar disso, em algum momento teve receio de perder o seu emprego por se ter tornado mãe? e: Não. Entrevista_1: 44 - 45 (0)
	E em algum momento teve receio de perder o emprego por se ter tornado mãe? e: Um bocado... (risos) Eu acho que é uma coisa normal... Entrevista_2: 62 - 63 (0) acabamos sempre por nos sentir um bocado, não digo inseguras, mas nervosas com a situação... Entrevista_2: 65 - 65 (0)

	Entretanto quando tive de licença chamaram-me para ir ao posto assinar uns papeis e aí ainda fiquei mais nervosa, e quando cheguei lá os papeis que eram, eram de efetividade, ou seja, passei a efetiva ainda estava de licença. <i>Entrevista_2: 69 - 69 (0)</i>
	Nunca, ou seja, e estava numa altura pré-COVID, quando ficava em casa com a miúda ficava mesmo em casa com a miúda, não ficava a trabalhar em casa, nem sequer tinha acessos remotos nem nada disso, portanto, e em momento nenhum senti que a empresa me estava a persuadir a “vê lá, tenta perceber, tenta ver, não tens com quem deixar?”, não, nunca ouvi esse tipo de comentários. Foi muito pacífico. <i>Entrevista_3: 44 - 44 (0)</i> E em algum momento houve o receio de perder o trabalho por se ter tornado mãe? e: Não, não. Nada. Nunca senti isso. <i>Entrevista_3: 45 - 46 (0)</i> Nunca foi assunto, nunca foi assunto sequer, o único comentário que houve, ou fim de tentativa de comentário, porque eu também sou uma pessoa com pelo na venta. <i>Entrevista_3: 48 - 48 (0)</i>
	Eu quando disse que estava grávida faltavam, acho eu, 15 dias ou uma semana para terminar o meu primeiro contrato. Depois fui para o segundo. Então eu fui sincera e em vez de renovar o contrato eu falei com eles e ao fim de uma semana chamaram-me ao gabinete a dizer que me iam renovar mais um ano, que não era por eu estar grávida que me iam despedir. <i>Entrevista_4: 43 - 43 (0)</i> Sim! Quando contei que estava grávida, sim. Depois a segunda vez eu não estava há espera de que me despedissem porque achei que era mais um ano de renovação, portanto pensei que ficasse ali, mas sim, ao início (risos) <i>Entrevista_4: 51 - 51 (0)</i> eu falei com um colega de trabalho e depois eu não aguentei e tive de ir contar à diretora então fiquei “ok vamos ver o que é que vai acontecer” e quando me renovaram o contrato fiquei feliz. <i>Entrevista_4: 55 - 55 (0)</i> Quando não renovaram, portanto, no segundo contrato explicaram o motivo da não renovação?

	e: O que a diretora na altura disse porque aquilo é a diretora e depois temos os chefes e patrões. Disseram que os superiores não queriam voltar a renovar o meu contrato. Eu achei, na altura, que fosse por eu ter estado muito tempo sem ir, mas quando, em janeiro, isto foi em Janeiro de 2021 veio outra vez a pandemia, eu fiquei em casa, e so depois de eu ter o meu filho e de acabar a pandemia eu meti a baixa. E fiz os 4 meses também para não prejudicar a empresa, mas achei que fosse por ter tido o meu filho... Como eles disseram que tinham sido só os superiores que mandaram não renovar... Entrevista_4: 56 - 57 (0)
	Não, o receio de perder o emprego não, mas o receio de que eu não estar a gostar ou estar na posição que eu quero sim, isso sim... Isso já é um pensamento quase todos os dias. Entrevista_5: 57 - 57 (0)
	E eu estafei-me a trabalhar, trabalhei uma semana das minhas férias entre as dez da noite e as duas da manhã, porque eu tinha dois bebés pequeninos, isto foi no verão, tinha dois bebés pequeninos não é um com 2 anos e outro com 4, a fazer praia com o meu marido, deitava a família toda e depois ia trabalhar porque tínhamos de entregar um trabalho que supostamente só eu é que podia fazer isso, tava na minha semana de férias. Pronto entreguei o trabalho na sexta-feira e no sábado o INEM veio cá a casa buscar-me porque eu tinha, cheguei a um ponto limite e tive de ficar internada, mas pronto... (choro). Pronto, ou seja... Entrevista_6: 53 - 53 (0) Então ainda por cima a minha empresa estava a passar por uma reestruturação então eu estava sempre à espera de quando é que ia ser a minha vez de me mandarem embora. A pressão quando regressa, e é uma estupidez, mas quando regressa parece que, e estranhamente, senti que estava um bocadinho em falta, quase, quando regressava e se calhar não disse isso à bocadinha, mas a pessoa sentia que tinha estado em falta ali e principalmente porque sabemos que fazemos falta no trabalho porque há muito trabalho e está toda a gente cheia de trabalho e depois o trabalho sobra para os colegas... Ahh... Sim, claro que sim! Entrevista_6: 69 - 69 (0) É assim, uma coisa é certa, a verdade é que aquilo que me safou, entre aspas, ao longo destes anos, e ainda lá estou, e, hoje em dia, sinto que estou muito bem foi porque eu trabalhava de uma forma muito séria. Pediam-me uma coisa, eu agarrava essa coisa, fazia a quilo com bastante qualidade e ia para casa, e quando havia bastantes tempestades à volta do não sei quê, eu focava-me à volta do trabalho para entregar e ponto, ta a ver.

	Focava-me às tantas e se é isto que querem vou entregar, se querem ir buscar outra pessoa vão, ok, ponham-me no desemprego ou em qualquer lado que eu depois organizo-me. Entrevista_6: 75 - 75 (0)
	Não, sou sincera. Entrevista_7: 69 - 69 (0) Não, não, estava segura. Estava segura. Não tinha medo, nunca tive medo de perder o meu emprego por causa disso. Entrevista_7: 71 - 71 (0)
	Não, como lhe disse, não. Nunca senti isso assim tremido, ahh, a situação de não haver postura e de negociação de um outro horário de trabalho é que me levou depois a tomar a decisão de sair. Entrevista_9: 57 - 57 (0)
	Em algum momento teve receio ou medo de perder o seu emprego depois de se ter tornado mãe? e: Não. Entrevista_10: 56 - 57 (0) Eu acho mesmo que elas não me vão mandar embora, eu acho mesmo que elas precisam de mim. Mais que... Elas percebem mesmo a falta que eu lhes falto e, portanto, eu não tenho medo de perder o emprego, eu adoraria trocar de trabalho e não vou conseguir e isso é que me lixa. Entrevista_10: 59 - 59 (0)
	Em algum momento teve receio de perder o emprego por se ter tornado mãe? e: Hmm, não. Tive medo de perder o meu posto.... Entrevista_11: 52 - 53 (0) Porque já houve outras pessoas que o perderam (risos). Ou seja, dentro do meu setor e departamento, estou dentro da equipa que mais ganha e, ou seja, estou no topo da hierarquia, dali so para chefia ou para a direção. Ahh, e no fundo, o facto de ser mãe, faz com quem venha para o fundo da cadeia (risos). Venho para a base, novamente. E se me mantiver lá não devo ter aumentos nos próximos dez anos, por exemplo.... É algo que me preocupa porque como não me podem baixar o ordenado, mas baixando-me as funções, eu deixo de ter as atualizações dos ordenados nos aumentos porque a função que eu estou a desempenhar o ordenado base é muito inferior, então, até chegar ao meu, aí demorar um tempo. Entrevista_11: 55 - 55 (0)

	Não, não... Eu trabalho numa empresa multinacional, americana, e este tipo de empresas, ou seja, este tipo de empresas tem que ser, como é que eu ei-de explicar, ahh, têm que incentivar a natalidade, por assim dizer, a diversidade, a inclusão, ou seja, eles têm uma visão social inerente aos princípios deles e só assim, eles são empresas cotadas na bolsa, ainda por cima, e só assim é que eles conseguem que haja uma boa visão da empresa, se eles não derem este tipo de coisas aos colaboradores a empresa depois tem uma má visão e como tal isso depois pode afetar o valor da ação e pronto, e então eles incentivam muito este tipo de coisas, geralmente, não quer dizer que sejam todas iguais, geralmente por aquelas que eu passei não há esse problema. Entrevista_12: 45 - 45 (0)
	Em algum momento teve receio de perder o seu emprego por se ter tornado mãe? e: Não. Entrevista_14: 60 - 61 (0)
	Não, mas agora tenho... (risos). Entrevista_15: 55 - 55 (0) Porque eu, em Angola, era muito mais essencial do que sou hoje, eles não reagiram bem com o meu regresso a Portugal, e, como neste momento, eu estou sozinha com ela, é muito mais difícil coordenar o excesso de trabalho que eu tenho face àquela altura com ela e com as exigências dela e os horários dela, portanto, neste momento tenho muito mais do que tinha na altura. Desde o momento em que cheguei a Portugal isto é muito diferente... Entrevista_15: 57 - 57 (0)
	Não... Mas isso eu penso que tenha a ver com a minha profissão em particular... E com o meu vínculo laboral. Que, à partida, não é um vínculo precário nem é um vínculo instável. Eu nunca tive esse receio e isso é uma coisa, de facto, importante. Nunca tive receio que me despedissem. No internato isso não ia acontecer e mesmo depois de ser mãe do terceiro também não ia acontecer, era muito pouco provável isso acontecer, era uma probabilidade quase nula. Entrevista_16: 57 - 57 (0)
	Não, acho que não, até porque a minha área está sedenta de profissionais, ou seja, o eu dizer que me vou embora foi um choque e já passaram estes meses todos desde agosto e não têm terapeuta da fala para me substituir, por exemplo. Entrevista_17: 55 - 55 (0)

Insegurança de perder o emprego > Necessidade de demonstrar mais trabalho	Eu senti uma necessidade de mostrar... Eu sempre fui uma pessoa muito trabalhadora, sempre fui uma pessoa que se destacou em relação a muitos porque eu gostava mesmo daquilo que fazia. Ahh, e quando regressei, é normal que ao fim de 6 meses, eu saí já tinha 7 meses de gravidez, portanto mais seis meses em casa, estamos a falar praticamente de nove meses fora e nós sabemos que a dinâmica varia muito não é, hoje é uma coisa amanhã outra, procedimentos novos, pessoas novas, e eu tive que mostrar “ok, i’m back”. Não é simplesmente chegar ali e, não, eu tive de me adaptar. Novos sistemas, novos procedimentos, caras novas.... Houve ali um período que eu tive de me reafirmar novamente. Entrevista_1: 47 - 47 (0)
	Não, porque... Sempre fiz o mesmo... Nunca tive problemas com o trabalho, Entrevista_2: 73 - 73 (0)
	Durante o período em que voltou à empresa, sentiu que tinha de demonstrar mais trabalho em comparação aos seus colegas por ter sido mãe? e: Sim! Porque eu não queria perder o meu trabalho.... Então achei que se estava naquele trabalho que tinha de dar valor, não é, porque era o meu sustento, e então tentei ao máximo, tentei dar o meu máximo naqueles 15 dias mesmo sabendo que já não ficava lá. Entrevista_4: 58 - 59 (0)
	Acho que sim... Principalmente porque eu tenho pessoas novas que, antes, quando eu fui para a maternidade, não tavam lá, e então ahh, parece que é um bocadinho de eu sou uma pessoa nova na equipa deles e não eu é que já lá estava e eles é que são novos... é isso. Entrevista_5: 59 - 59 (0)
	atenção, nunca tive de trabalhar nas licenças, que as vezes isso também acontece e conheço pessoas a quem isso aconteceu, eu nunca, desliguei-me completamente nas licenças. Entrevista_6: 37 - 37 (0)
	Ah sim! Sem dúvida, sem dúvida! Até porque eu queria apanhar o comboio.... Queria apanhar outra vez o comboio. E como houve ali aquela alteração, não é chegar e fazer as funções que já tinha, é chegar e, ok, vamos fazer estas funções, mas temos aqui um sistema novo, e como é que isto funciona... E quem é que pode explicar... Portanto sim, sim! E como, como também havia essa mudança, havia muito trabalho e eu não conseguia, e aí se calhar com algum receio, não conseguia vir-me embora logo e deixá-los lá... Por isso é que, muitas vezes, a minha redução de horário não acontecia... Era mais fácil fazê-lo de manhã, aí não tinha ninguém que me prendesse no trabalho, saía de casa mais tarde e pronto. Isso eu cumpria. Agora o horário da saída era mais

	difícil, mas também por isso, porque queria apanhar o comboio e também porque não conseguia deixá-los com aquele trabalho todo e vir-me embora. Entrevista_7: 73 - 73 (0)
	Não... O que eu senti é talvez, e isso depois nem sempre era fácil, não era fácil, era se calhar muito direto, que não era transmitido, mas subentendia, que era todos os períodos que os bebés estavam doentes, e o meu segundo filho o ano passado, o ano passado vou-lhe dizer, entre o segundo e o primeiro tive praticamente novembro e dezembro em casa, dois meses em casa, praticamente, a fazer teletrabalho, com um ou dois, ou cada um doente. E isso foi um período muito difícil. Porque aí eu sentia que, ahh, uma pressão enorme para não deixar de fazer, não é, o trabalho, e ao mesmo tempo, tentar dar o colo e toda a atenção que os bebés precisam quando estão doentes. Aí sim entrei em momentos de stresse. Entrevista_9: 59 - 59 (0)
	Não, pelo contrário. Agora como tenho equipa, eu nunca tinha tido equipa, por isso estava tudo sob os meus ombros, agora faço tudo o que me compete e depois, até já que já esta na hora de me ir embora e vou tranquila. Entrevista_10: 63 - 63 (0)
	Tive que mostrar que sabia e que fazia e que não me tinha esquecido de como é que eram os procedimentos da empresa e tive que atualizar um ano e meio de procedimentos num curto espaço de tempo, porque, no meu ramo, os procedimentos e as leis estão em constante mutação e há coisas que nem sempre é fácil de acompanhar estando um ano e meio em casa. Mas sim, tive de dar o litro, como se costuma dizer (risos). Entrevista_11: 57 - 57 (0)
	Não, não, eu tenho de fazer o meu trabalho, ponto. Tenho que fazer o meu trabalho, tenho sempre muito trabalho e tenho que o fazer. Se o cumprir dentro do horário, perfeito, mas ele tem que estar feito. No bom sentido. (risos) Entrevista_12: 47 - 47 (0)
	Sim, queria ajudar, não é, queria ajudar a equipa que já era tao pequena e sei que tiveram uma carga maior enquanto eu não estive lá, portanto, senti vontade de ajudar. Entrevista_14: 63 - 63 (0) Quer dizer, quando nós fazemos a avaliação depois há uma reunião individual com a pessoa. Aí podia abordar esse tema, mas realmente o que se deu a entender é que, e que também já ouvi

	outras conversas lá é que, se a pessoa também dá mais horas ao trabalho, consegue produzir mais. E depois, vá, quem está a sair de lá às 16h nunca chega a isso, não é (risos). Nunca produz tanto.... Pode ser eficiente, não é, mas, consegue produzir o mesmo que a pessoa que sai às 19h ou às 20h. Entrevista_14: 69 - 69 (0)
	Quando voltei da licença, não, senti que precisei de demonstrar trabalho... Não mais que os outros... Quando regressei a Portugal, e, neste momento, sim, porque sou a única advogada com uma filha pequena e neste momento sinto-me em clara desvantagem. Entrevista_15: 59 - 59 (0)
	Não, não senti essa necessidade... Nem foi uma preocupação para mim, mantive, alias, pelo contrário, mantive, se calhar, o meu ritmo inicial um pouco menos, enfim, a um nível mais baixo e depois fui progressivamente aumentando o meu nível de produção. Entrevista_16: 59 - 59 (0)
	Acho que não... pelo contrário, é como se eu tivesse ficado muito desmotivada e para a entidade eu vou fazer só o mínimo... eu não sou assim, mas foi nesse ponto que eu me pus, é assim que estamos e é assim que vou estar, não vou dar o litro como se calhar dava antes. Entrevista_17: 57 - 57 (0)
Reação da chefia direta	eu tive sorte no período em que eu fui mãe porque ele também era pai, porque eu tive chefes a dizer-me “não há tempo para doenças”. (risos). Portanto, se eu tivesse engravidado nessa fase dessa chefia, eu se calhar teria tido mais complicações, tanto que eu trabalhei até aos meus sete meses, portanto eu não senti sequer que havia ali fatores que me estivessem a condicionar, portanto eu anunciei, fui fazendo as minhas consultas mas porque naquele momento eu tive sorte com a chefia que apanhei, porque foram variando ao longo dos anos, era muito variado naquela empresa mudarem de chefia ao longo de dois/ três anos e portanto se tivesse engravidado se calhar um ou dois anos antes, se calhar teria sentido mais a frieza e o colocar quase de lado não é, as pessoas, mulheres que engravidam. Com aquela pessoa em específico não posso dizer isso. Anunciei, fui às consultas, fui avisando e no dia em que avisei que ia de baixa fui descansadinha, ah e quando voltei o mesmo. Entrevista_1: 41 - 41 (0)
	não reagiram mal, até pelo contrário... Assim que disse que estava grávida até me “proíbiam” de fazer certas coisas, tipo esforços e assim, porque acabamos por fazer esforços quando recebemos encomendas, arrumar... Nunca quis ajuda nem nada disso, nem nunca me privei de fazer porque

	gravidez não é doença nenhuma não é... Mas eles evitavam ao máximo que eu me esforçasse e até me punham a fazer só a parte da caixa. Entrevista_2: 45 - 45 (0)
	Pacífica, muito pacífica, deu-me os parabéns imediatamente, perguntou-me para que dia é que estava previsto, para que altura, e eu disse final do mês de fevereiro... Entrevista_3: 40 - 40 (0) foi muito pacífico, ele assim “ok, vamos fazer as coisas com tempo, vamos planear as coisas com tempo para passares o trabalho” ou seja em nenhum momento me senti mal ou fui coagida a alguma coisa, não, muito pacífico, tive sorte. Entrevista_3: 40 - 40 (0)
	Ahh, foi fantástica! Não tive nenhum tipo de problemas, a minha chefe foi muito acolhedora, a minha empresa sempre foi super acolhedora comigo, ahh... Eu neste momento continuo em teletrabalho, ahh, e mesmo antes de estar grávida também estava em teletrabalho, só ia uma vez por semana ao escritório, trabalho em Londres, então é para aí 1h de comboio ou transportes públicos, e mesmo quando eu não conseguia ou tinha alguma dificuldade em ir (falha técnica). Entrevista_5: 45 - 45 (0) então, mesmo quando, pronto, ia para Londres e é 1h de transportes públicos, eu se tivesse algum problema comigo ou tivesse cansada ou não me sentisse bem, ou tinha uma consulta, sempre foram muito acolheres e deixara-me basicamente em teletrabalho, em casa. Se eu me sentisse mal, que não aconteceu, acredito que também seriam bastante acolhedores nesse aspeto, que não iriam ficar chateados por isso. Entrevista_5: 47 - 47 (0)
	Do primeiro, a minha chefia não estava à espera porque eu também não tinha entrado na empresa há muito tempo, eu engravidei, pronto isto se calhar não interessa, a reação, pronto, eu engravidei ainda não tinha feito um ano de empresa, ok? Portanto ela não tava à espera de, apesar de ter entrado com 29 anos e casada, não tava à espera que eu engravidasse, pronto. E ela mostrou isso. Entrevista_6: 49 - 49 (0) Um bocado a meter medo tipo não foste correta porque pronto. E eu na altura depois ouvi aquilo, olhei, pronto, mas, pois, é eu estou muito contente e depois fui falar com o administrador diretamente e estava a pensar que não vou deixar que me metam medo não é, se tiverem alguma coisa a dizer que me digam. Então fui diretamente, acabei essa conversa, alias, quando o meu diretor acabou essa conversa comigo fui direta para

	o gabinete do, bater à porta do administrador, que estava grávida e que aconteceu para ver a reação dele, pronto. Entrevista_6: 53 - 53 (0) Depois, no segundo, o meu diretor reagiu bem, inclusive deu-me os parabéns e isso tudo, inclusivamente estava supersatisfeito com o meu trabalho e o meu outro bebe tinha um ano não é, ele estava supersatisfeito com o meu trabalho e contribuiu para a minha promoção, pronto, deu-me os parabéns quando eu estava grávida, pronto. Entrevista_6: 53 - 53 (0) Da (nome da filha), quando eu disse que estava grávida da terceira, foi numa altura difícil em que esse meu diretor, pronto, estava-me a cobrar mais trabalho, mais coisas, estava numa perspectiva assim de “tens de fazer e tens de fazer!” e depois eu disse-lhe que tava grávida e ele pronto “tão a ver, já nunca ta disponível, agora vai para o terceiro filho”, foi um bocado isso, ele nunca me disse isso mas pronto eu entendi um bocadinho tanto que eu aí nem me sentia bem, eu na altura nem fui ao administrador dizer que tava grávida porque nós tínhamos uma relação mais ou menos próxima, mas não me sentia bem já, tava me a sentir muito pressionada e às tantas o administrador passa por mim “então já sei que tás de bebe mas porque é que não foste tu que me disseste” e eu epá pronto é verdade, vou ter o terceiro. E eu estafei-me a trabalhar, trabalhei uma semana das minhas férias entre as dez da noite e as duas da manhã, porque eu tinha dois bebês pequeninos, isto foi no verão, tinha dois bebês pequeninos não é um com 2 anos e outro com 4, a fazer praia com o meu marido, deitava a família toda e depois ia trabalhar porque tínhamos de entregar um trabalho que supostamente só eu é que podia fazer isso, tava na minha semana de férias. Entrevista_6: 53 - 53 (0) Ou seja, a terceira gravidez já não receberam muito bem, já não receberam muito bem... A notícia. Entrevista_6: 55 - 55 (0)
	isso aí foi positiva, sim. Era algo que também já estavam há espera... Eu vinha a anunciar, eu dizia que queria voltar a ser mãe... Que eu e o meu marido vamos começar a pensar nisso, portanto, também não larguei a bomba, fui anunciando e anunciando e quando chegou a altura. Entrevista_7: 55 - 55 (0)
	Aí não, foi boa, foi boa! (risos) Aí não senti tremer, temos uma relação grande de amizade, ahh, não senti que fizesse tremer, talvez da segunda gravidez que foi bastante em cima da outra, não é, no fundo eu engravidei aos nove meses do primeiro bebe, portanto, eles têm 1 ano e meio de diferença... Não é que eu sentisse que pudesse tremer alguma coisa na parte laboral, mas.... Foi

	assim um bocadinho.... Vai estar ausente outra vez... Isso sim, e era um atelier pequeno, portanto a minha presença fazia.... Era significativa... Estava já a gerir o atelier. Entrevista_9: 45 - 45 (0)
	Pois, lá está, elas já tinham tido essa notícia poucos meses antes que depois não foi para a frente, e, quando eu depois dei essa notícia, nessa altura, ficaram todas muito contentes e deram-me os parabéns, mas eu tava muito ansiosa porque eram, lá está, eu tinha descoberto muito cedo, a medica disse para não festejar muito e ver como evolui, e, portanto, elas não sabiam, não partilhei com elas que estava a tentar ou coisa alguma, e quando dei a notícia que estava à espera de bebe elas ficaram satisfeitas. Entrevista_10: 51 - 51 (0) E ficaram muito satisfeitas quando eu engravidei dos gémeos, mas, no dia em que eu disse que estava à espera de bebe foi no dia em que disse que me ia embora porque ia pôr baixa, e, portanto, elas ficaram “lixadas”, basicamente. Entrevista_10: 51 - 51 (0) Não se pode dizer isto, mas ficaram muito transtornadas porque, na realidade, foi muito bruto da minha parte, mas eu estava com muito medo e estava a querer salvar esta bebé com unhas e dentes e pus mesmo isso como prioridade naquele tempo. Eu não queria que acontecesse o que aconteceu aos bebés, aos gémeos, e, por isso, este bebé eu ia fazer o que fosse preciso para o salvar. E elas ficaram mesmo, mesmo, mesmo... Elas já tinham tido o gostinho de um mês de baixa quando perdi os bebés e já tinham perdido a gravidade onde se estavam a meter, so que nunca lhes passou pela cabeça que eu fosse pôr baixa no dia em que ia anunciar que estava à espera de bebé. Foi difícil. Entrevista_10: 51 - 51 (0)
	Bem, ela ficou contente... Entrevista_11: 43 - 43 (0) Deu-me os parabéns e mostrou-se contente. Entrevista_11: 45 - 45 (0)
	mm, acho que a minha chefe ficou mais contente que eu (risos). Nunca mais me vou esquecer da reação dela, acho que ficou gravada na minha mente para sempre porque eu tava lá, se calhar, há um ano ou há pouco mais de um ano quando anunciei que estava grávida. Não tava à espera porque não foi uma gravidez planeada mas nunca mais me esqueço que assim que lhe disse que ela pulou da cadeira e abraçou-me, literalmente, ela pulou e abraçou-me e ficou muito contente e eu fiquei contente pela reação dela e depois disse-lhe “ainda bem que estas contente, só que ele

	vai nascer mesmo no final de novembro e depois temos o fecho do ano” que quem trabalha na contabilidade sabe que o fecho do ano é um período complicado e opa pronto mas vai se resolver. Ela não meteu algum tipo de problema nem nunca senti problemas nem nunca pensei que houvesse algum problema, nunca pensei. Porque também tinha uma chefe que planifica bastante as coisas e trabalhava numa empresa que sabia que não havia problema, claro. Entrevista_12: 39 - 39 (0)
	Foi bem recebido, houve alguma... Como é que eu ei-de dizer, algum receio de como é que se ia distribuir o trabalho, ficaram com alguma carga de trabalho, sim... Por eu não estar lá... Entrevista_14: 43 - 43 (0) tanto das chefias como as dos colegas foram boas reações, com aquele receio vá, natural, de, como é que, daqui a uns meses, vamos gerir estes cinco meses de ausência... Mas não houve, noa houve, quer dizer, qualquer tipo de ameaça ou coisas do género, isso não... Isto tudo entre mulheres, não sei se é um dado importante. Entrevista_14: 45 - 45 (0)
	A minha chefe, mulher, deu-me os parabéns, o meu chefe, homem, fez assim na cadeira, torceu-se na cadeira, e disse-me “pronto, sabe que pode escolher entre três ou quatro meses de licença com redução de salário mas quase de certeza que vai escolher três” e eu não lhe disse nada e depois enviei o email a dizer que tinha escolhido os quatro com a redução do salário... Ahh, não ia escolher só três, muito menos a viver no estrangeiro e já presumindo que fosse a única filha, portanto... Entrevista_15: 43 - 43 (0)
	Eu acho que as reações são sempre, enfim, foram sempre boas, não tive assim... Não senti que tivesse sido discriminada quando anunciei isso. Entrevista_16: 45 - 45 (0)
	A questão é, a chefia a quem eu anunciei que estava grávida não foi a mesma que me recebeu no pós-parto, e isso eu acho que teve muito impacto. Entrevista_17: 47 - 47 (0)
Reação da chefia direta > Papel da Chefia	a adaptação até foi bastante fácil porque ele elaborou um plano em que dava para conciliar e não atrapalhar os colegas que já lá estavam e que precisavam também de descansar Entrevista_1: 27 - 27 (0)
	E tenho a sorte, e tenho a sorte, de ter uma direção que respeita, que respeita.

	Entrevista_3: 60 - 60 (0) Mas eu também agarro isso porque la esta, tenho uma direção que, me permite ter essa disponibilidade para. E sei que nem sempre isso acontece. Entrevista_3: 64 - 64 (0)
	Mas isso também teve a ver, eu acho, com se calhar, o perfil da pessoa que estava na direção nessa altura e o facto de se ter apoiado noutras pessoas, isso não é necessariamente mau porque na empresa onde estamos, onde eu estou, as pessoas são todas muito precisas porque é um trabalho intensivo, não é um trabalho calmo, tá a ver, as pessoas fazem mesmo falta e eu percebo que na empresa e as pessoas tenham que se reorganizar. Pronto, então o segundo foi assim talvez.... Demorou um bocadinho até ganhar o meu espaço. Entrevista_6: 37 - 37 (0) O anterior tinha sido dispensado durante a minha licença e pronto logo na primeira reunião que esta comigo pergunta-me o que é que eu acho que passar a trabalhar em part-time já que tenho 3 filhos, ahh, pronto... Entretanto a empresa está a passar por uma reestruturação enorme, neste período todo em que eu estive, neste período todo, se calhar, nesses anos em que eu tive o (nome do filho) e a (nome da filha) a empresa passou por uma reestruturação, houve imensa gente que foi convidada a sair e eu pensei na altura tipo olha querem-me despedir, foi o que eu pensei (risos). Entrevista_6: 37 - 37 (0) Mas, nesta última, eu tinha um diretor novo, ele falou comigo, entendemo-nos super bem, ele começou a trabalhar comigo e gostou bastante do eu trabalho, inclusivamente sie que tinha conversas na administração para, para fazer sentido eu estar a full-time, mas como existiam estas indicações eu passei a part-time. E depois, passado, portanto eu tive um ano nisto, e porque é que tive só um ano, porque, entretanto, este diretor também ai e chega outro (risos) que é o meu atual. Ahh, e este diretor quando chega já me conhecia de trabalhos passados, diz-me “Porque é que estás em part-time?” ao qual eu respondi que “Tou em part-time porque me propuseram passar a part-itme mas nunca consegui porque nunca me tiraram trabalho, eu tou, não tou bem” e ele num espaço de um mês disse-me que eu ia voltar a full-time e eu até disse, na altura, “olha, é assim, eu tenho 3 filhos e eu já me organizei com o meu marido e o tempo para mim vale muito dinheiro, pronto. O tempo vale muito dinheiro... Dentro de determinados limites, porque eu tenho de trabalhar para pagar contas, e considerando que os miúdos são pequenos eu até acho que é bom estar a part-time.” Mas isto, pronto, o meu diretor até foi muito franco e disse “isto aqui não é uma empresa para se trabalhar a part-time, e tu trabalhas mais que muita gente aqui a full-time, portanto, vais passar a full-time, como toda a gente, quando

	precisares de tirar umas horas falas comigo e organizamos.” Epa e isto para mim foi a melhor coisa que me podiam ter feito porque eu tinha a confiança de saber que essa pessoa confiava em mim e eu sou responsável e entrego os trabalhos, mas tinha essa facilidade de saber que se algum dia tivesse de ficar ou sair mais cedo ou entrar mais tarde por alguma razão que isso era completamente compreensível Entrevista_6: 37 - 37 (0) Tanto que quando eu chego da licença dessa bebe, da terceira, eles propõem-me o part-time que era um outro diretor completamente diferente e que dizia, “Mas eu gosto imenso de trabalhar com a (nome da entrevistada), porque é que vão reduzir-lhe o horário quando eu preciso imenso que ela trabalhe aqui?” Mas as ordens já tinham vindo de cima e eu acho que foi porque o anterior diretor andava, estranhamente, só puxava só puxava e nada era o suficiente e já nem me sentia bem e pronto, não era muito, não era uma coisa racional, não era uma coisa que fosse correta, não sei... Entrevista_6: 55 - 55 (0) É assim, eu vou ser franca, eu acho que, e o meu exemplo mostra isso, os benefícios e as avaliações dependem muito da chefia direta, ok? Entrevista_6: 77 - 77 (0) e porque tenho um diretor que compreende e ajuda, não é, nalguns casos, quando uma pessoa falha em algum motivo por alguma razão em vez de andar em cima numa de “faz faz faz faz!” é mais “olha vamos tentar falar com o cliente para adiar a reunião”, pronto, é completamente diferente não é porque às vezes as soluções dos diretores é “não sei, a reunião é amanhã, só se trabalhares esta noite!” (risos) pronto, portanto também tem a ver com a inteligência emocional da pessoa com a qual trabalhamos, isso é super importante. Entrevista_6: 88 - 88 (0)
	Estava muitas vezes doente, mas eu aí também tinha, e tenho perfeita noção, que tinha apoio da minha chefia. Eu podia ficar em casa, mas ela também exigia muito, ela também me exigia muito, portanto isto ninguém dá nada a ninguém. Também me exigia muito, e eu ficava, quando tinha de ficar, ficava com ele em casa mas eu passei aqui uma situação complicada e se calhar por isso é que ela também era mais flexível porque eu culpei o meu trabalho pelo nascimento prematuro do meu filho... Ah, e atribuí essa culpa ao trabalho e o trabalho era a pressão que eu tinha e quem me colocava essa pressão são os meus superiores não é, portanto ele nasceu e eu escondi o computador na despensa porque estava realmente zangada, estava furiosa, porque levei, se calhar se tivesse acalmado, se tivesse tido um ritmo menos agressivo de trabalho, as coisas não tinham corrido assim. Entrevista_7: 37 - 37 (0)

E ela ficou de facto, ficou zangada, e pior, acabou por levar as minhas colegas, proibir as minhas colegas, porque proibiu as minhas colegas de falarem comigo. Mas elas levaram aquilo tão à letra que depois já nem me telefonavam e eu senti isso, eu senti isso,

Entrevista_7: 41 - 41 (0)

A Cátia não estava disponível no seu período de licença e vocês estão proibidas de ligar para ela.... E, portanto, eu senti aquilo, porque nós passamos muito tempo com os nossos colegas de trabalho...

Entrevista_7: 41 - 41 (0)

a minha chefe não os deixava falar comigo, e eu fiquei, mas como assim... Não pode ligar a saber se eu estou bem, mas não deixam falar comigo como? Nós também eramos uma equipa pequenina, éramos quatro, eu e mais três, mas pronto... De facto, houve essa situação que eu consegui perdoar porque nós, porque às vezes o trabalho, é tanta pressão, tanta pressão, que as pessoas se esquecem de olhar à volta e perceber se aquilo é normal, se vale exigir tanto.... Vale exigir tudo e onde é que fica a vida pessoa, e onde é que fica uma maternidade, o nascimento de uma criança prematura, vale isto tudo? Não...

Entrevista_7: 43 - 43 (0)

Acho que, de facto, esta questão da, do regresso das mães ao trabalho após o nascimento dos filhos, sem dúvida que, as chefias são muito importantes. Muito importantes mesmo! O apoio da chefia, a confiança que a chefia nos dá, uma boa relação, uma relação profissional, mas que transparente como depois acabou por acontecer porque tinha de ser, não aguentava aquilo, e pelo que se passou foi isto e isto e isto e, portanto, vamos lá conversar e as coisas correram bem não é, porque se não o que é que teria acontecido? Eu tinha-me fartado, porque ia estar sempre zangada, porque estava zangada por ele ter nascido mais cedo e porque tava zangada pelo trabalho porque achava que tinha sido o trabalho que tinha provocado isso e estava sempre zangada e ia-me embora, mas eu não me queria ir embora porque eu gostava daquilo que fazia e gostava das colegas e opara mim estava bem, não queria.... Era uma empresa grande, internacional onde eu podia crescer e, portanto, também não queria isso. As chefias, sem dúvida, que têm um papel

	crucial na motivação, no apoio, no acompanhamento, neste equilíbrio do trabalho com a família, nisto tudo. Só reforçar isso, de resto, é um tema muito interessante, obrigada! Entrevista_7: 97 - 97 (0)
	Da primeira garantiu-me que eu depois voltaria para a minha equipa e que faria o horário que mais me convinha-se, desta vez, não houve qualquer conversa sobre o tema, estou a quinze dias de voltar e ainda não sei sequer para onde vou nem em que horário nem nada. Entrevista_11: 45 - 45 (0)
	É muito complicado, apesar de eu ter flexibilidade de horário e posso trabalhar em casa com ele doente, mas não é a mesma coisa, se ele está doente requer alguma atenção. Entrevista_12: 35 - 35 (0) foi o que eu disse à minha chefe e ela preparou as coisas, Entrevista_12: 37 - 37 (0)
	Portanto, quando eu lhes contei que estava grávida estava a recibos re eles fizeram-me o contrato no mês a seguir. Entrevista_13: 27 - 27 (0) contei-lhes que estava à espera de bebé e que tinha ido à segurança social ver a minha licença, percebi o que é que era e eles meteram-me a contrato, sendo que, naquele momento, nós éramos para aí, já não sei, mas éramos para aí sete ou oito terapeutas e toda a gente trabalhava a recibos expeto um que tava a contrato, que tinha entrado logo antes de mim, ou seja, ah mentira, ele entrou durante os meus recibos, portanto, eu já lá estava, mas ele era mais velho e entrou com mais experiência e entrou logo a contrato. Entrevista_13: 27 - 27 (0)
	Depois, claro que, dentro da organização, há chefes e chefes, já ouvi histórias de chefes que se recusaram a dar a jornada contínua porque disseram que havia demasiado trabalho... Ou seja, aí isso realmente posso dizer que tive sorte, sim. Entrevista_14: 91 - 91 (0)
	eu não sei se isto foi influenciado pela mudança de direção em si ou se foi por todo o contexto... Mas efetivamente eu senti essas alterações, senti que não eram justas, eu estava na casa há cinco anos, eu estava efetivamente há cinco anos, dei sempre o litro e a chefia anterior sabiam disso, e eu

	senti que, ok, tudo ok mudar-se de direção, acontece, as mudanças eu acredito que trazem sempre coisas boas Entrevista_17: 59 - 59 (0) Eu acho que, se calhar, a coisa não tinha sido igual se a direção fosse a mesma, se calhar. Não ponho as mãos no fogo (risos) mas acho que essa alteração foi grande e acho que este ponto também pode ser relevante algures aí na sua tese, que é, eu passei de uma direção masculina para uma direção feminina. Entrevista_17: 61 - 61 (0) O que seria de esperar (risos) exatamente mais compreensão, mais empatia e eu acho que a empatia está muito mal dividida neste mundo, há uns com muita e outros com pouca. Entrevista_17: 61 - 61 (0)
Influência da creche	Não, não, porque eu acho que a escola é uma mais-valia para as crianças. E, portanto, o facto, claro que os primeiros tempos foram complicados não é, uma pessoa passa 7 meses diariamente com um bebé (risos), mas lá esta, depois tive até 1 não com ele a regressar sempre todas as tardes. Eu não passava um dia inteiro sem ele. Depois isto foi uma coisa gradual, sendo que na primeira empresa eu também tinha facilidades de horário porque não estava sempre no mesmo horário e, portanto, eu tinha sempre a possibilidade de ou o ir levar, ou o ir buscar, ou estar de folga. Agora neste é mais fixo não é, é mais um horário de escritório mais fixo, mas não sinto essa limitação. Entrevista_1: 39 - 39 (0)
	E quando regressou ao trabalho com quem é que ficou, neste caso, a sua filha? e: No início ficou com a minha mãe e depois tive de optar por uma ama porque a minha mãe começou a trabalhar. E: Ok... E sente que isto influenciou o seu desempenho no trabalho? e: Não... Entrevista_2: 34 - 37 (0)
	Não... Como eu disse, foi muito pacífico, ou seja, eu escolhi aquela cresce, gostei muito das pessoas de lá, quando comecei a fazer a habituação dela à cresce ela ficou logo lá super bem, nunca tive essa preocupação de “meu deus, será que está bem, será que não está bem”, portanto, a minha filha não deve encher uma mão as vezes que a deixei a chorar na escola e já vai fazer

	sete anos portanto desde os 6 meses, ahh, foi sempre muito pacifico para mim, menos pacifico quando na altura via no telemóvel que me estavam a ligar da cresce ou ainda hoje quando vejo que é do externato porque nunca quer dizer que está tudo bem, é sempre porque aconteceu alguma coisa, ou está doente, está com febre, tá a vomitar, tá... essa é a parte mais chata mas não, eu fui sempre muito tranquila, muito tranquilo porque ela também o foi e ia muito feliz para o colo das educadoras e das auxiliares portanto so podia ser sinal de que estava a ser bem tratada. Entrevista_3: 38 - 38 (0)
	Sim, inicialmente. Porque novamente não queria estar a deixá-la lá e foi mais o facto de pensar “eu não quero deixar a minha filha para os outros criarem”, eu quero criar a minha filha certo? Então torna-se um bocadinho mais complicado nesse aspeto porque eu queria estar com ela, mas já passou, um bocadinho (risos), foi só o ajuste. Entrevista_5: 43 - 43 (0)
	Eu acho que os pais, o que eu vejo é o exemplo do eu marido, o meu marido é mais tranquilo nesse aspeto, ele acha que eles na escola estão ótimos (risos). Eu sentia uma aflição enorme para os ir buscar, ou seja, a partir de determinada hora e sabendo que eles já lá estavam desde as 9h, eu às quatro da tarde já estava em countdown, já estava a dizer que era muito tempo, muito tempo e que tinha de ir embora mas já só lá chegava por volta das 18h... Entrevista_6: 41 - 41 (0) Eu acho que influenciava sim, e influenciou muito e influenciou de facto o meu desempenho. Eu quando regressei das licenças, eu acabava por não gastar tantas horas no escritório, ok... E isto tinha um impacto direto no meu desempenho, na perspetiva em que eu era avaliada também pela disponibilidade, ou seja, isto numa empresa onde se trabalha muitas horas e onde é valorizado estar depois do horário, eu não estava. Entrevista_6: 43 - 43 (0)
	Ele, quando eu regressei ao trabalho, ele teve que ir para ele ficou aquele período porque nós fizemos a licença partilhada, eu e o meu marido, portanto ele ficou ali um mês com o pai, e depois teve que ir para a cresce, para o berçário, foi logo para o berçário. Se não fosse para o berçário ia para uma ama... Eu na altura estava indecisa entre ama ou berçário por causa da situação dele, mas ficou no berçário, portanto com.... Tinha de o deixar no horário, tinha que o ir buscar àquela hora porque àquela hora o berçário fecha e tinha que o ir buscar, ou eu ou o meu marido, um de nós tinha que lá estar. Entrevista_7: 37 - 37 (0)

	Sim, aí sim, aí sim! Porque qualquer coisa que acontecia com ele eu tinha logo a escola a ligar-me, logo! Qualquer coisa! E havia coisas que não eram, não eram sequer suficientes para uma chamada telefónica. Entrevista_7: 47 - 47 (0) Se ele tivesse numa ama ou com os avós, mas avós com confiança, e não neste caso que também não tinham a saúde para lidar com estas situações, eu conseguia trabalhar de uma forma mais calma, menos, mais descansada não é... Com mais confiança, se ele tivesse alguma coisa, tem febre, mede a febre, dá bem u ron, espera que passe, não o agasalha muito, vai hidratando, aquelas coisinhas não é, não era preciso estar sempre com o coração nas mãos. Entrevista_7: 47 - 47 (0)
	Foram para a escola, ou seja, em ambas as gravidezes ou licenças a nossa opção em casa foi eu fazer quatro meses de licença, o meu marido fazia o quinto e, portanto, ao sexto mês iniciaram os dois a escola, cada um no seu tempo. Entrevista_9: 35 - 35 (0) O desempenho no trabalho acho que não. Entrevista_9: 37 - 37 (0) Acho que no iniciou houve ali alguma amargura, especialmente no primeiro não é, o primeiro é sempre o primeiro, o segundo pronto, já temos assim uma experiência, etc Entrevista_9: 37 - 37 (0) Os primeiros tempos foram difíceis, mas eu penso que depois, a longo prazo, percebemos que era a melhor opção. Mesmo a nível de desenvolvimento do bebe, pronto, a evolução é fantástica. Entrevista_9: 37 - 37 (0)
	Foi para a escola. Entrevista_10: 43 - 43 (0) Eu nunca tive uma filha naquela escola e nunca tive uma filha numa escola tao boa como aquela, portanto eu estava altamente tranquila na entrega. Altamente tranquila. Entrevista_10: 47 - 47 (0) E a partir daí correu bem, mas pronto, a minha intenção é sempre que elas vão para a escola, não tendo outra possibilidade, se eu tivesse meios financeiros para ter uma empregada todos os dias em casa que ficasse com

	elas se calhar seria essa a hipótese, seria essa a escolha. Mas não podendo ser vão para a escola sem problemas nenhuns e acho ótima a escola, acho ótimo para o desenvolvimento, acho ótimo para tudo, para tudo, até para apanhar as viroses todas, para ganharem imunidade. Entrevista_10: 47 - 47 (0)
	E com quem é que as crianças ficaram logo assim que regressou ao trabalho? e: Na escola. Entrevista_11: 32 - 33 (0) O facto de as deixar na escola, sente que isso influenciou o seu desempenho no trabalho? e: Não... Entrevista_11: 34 - 35 (0) Deixo-os aos dois na escola, estão os dois na mesma escola. Entrevista_11: 69 - 69 (0) Sente que isso facilita aqui a gestão? e: Ahh, sim, a decisão de manter o mais velho na escola privada teve mesmo a ver com isso, ou seja, o facto de eles estarem os dois na mesma escola facilita o levar e o buscar, não há aquela questão de a escola termina às 15h e agora alguém o tem de ir buscar para o ir levar para um ATL ou para um CATS... Não tenho de mandar comida, não tenho de preparar rigorosamente nada, eles lá facultam-lhe tudo, consigo que façam lá as atividades tipo inglês, desporto, judo, música... Ou seja, consigo que eles ali façam tudo, é só depositar e ir buscar (risos). O que facilita imenso. Se tivesse de os ter os dois cá fora, na escola pública, seria bastante mais complicado porque não os conseguiria ter aos dois na mesma escola e os horários seriam desfasados, depois teria de ter extensões dos horários o que me iria dificultar muito a minha vida. Entrevista_11: 70 - 71 (0)
	o mais novo ficou na creche do externado onde anda atualmente. Foi para a creche, pronto, tiveram que ir para a escola, infelizmente. Entrevista_12: 33 - 33 (0) Não, não, não afetou o meu desempenho. Ficaria mais tranquila se ele ficasse com os avós, isso ficava mais tranquila, mas afetar o meu desempenho não... O facto é que quando eles ficam doentes é complicado.... Entrevista_12: 35 - 35 (0)
	O registo nos meus três filhos foi, ficarem com alguém nessa idade, com quatro/ cinco meses, e todos só foram para a escola, um com sete, outro com nove e outro com dez meses. Dependente

	da altura do ano em que nascera, portanto, o que nasceu em outubro só foi no setembro seguinte, que foi o último Entrevista_13: 25 - 25 (0)
	Na altura senti plena confiança nas creches.... Tanto na primeira como na segunda também sentia muita confiança nas pessoas, e como entrava, vá, tinha uma boa hora para entrar e uma boa hora para sair, correu bem. Entrevista_14: 37 - 37 (0)
	A (nome da filha) ainda não estava na creche, estava em casa com uma empregada, portanto, na verdade, eu tinha a hora de almoço que podia ir lá a casa ver como ela estava, demorava cinco minutos do trabalho a casa para depois a empregada sair e às 18h/18h05 estava em casa Entrevista_15: 29 - 29 (0) Acho que facilitou muito! Porque eu não tinha o stress de a arranjar de manhã, de a levar para a creche e da adaptação e dela chorar... Eu sabia, ainda por cima a empregada era uma prima do pai, portanto era da família, e eu sabia que ela estava bem entregue e eu estava descansada, portanto nesse aspeto, mentalmente, estava muito mais desafogada. Entrevista_15: 39 - 39 (0)
	no meu primeiro filho influenciou muito porque eu, como lhe disse, não era a minha vontade ter deixado a minha filha ao cuidado de terceiras pessoas que eu não conhecia, não é, e, ainda por cima, correu mal... Porque ela teve, houve ali um acidente numa fase muito inicial, nos primeiros dias da creche, e depois eu tive que a mudar de creche, isso aconteceu com o primeiro filho. Impactou a minha disponibilidade do trabalho sem dúvida nenhuma! Depois do segundo e do terceiro já não porque, na prática, os meus filhos, eu consegui pô-los na mesma creche onde estava o primeiro filho e portanto já conhecia as pessoas e acho que já foi uma transição muito mais tranquila para mim e também porque eles se adaptaram razoavelmente bem Entrevista_16: 43 - 43 (0)
	Acho que não.... Acho que não porque, eu, em relação a isso senti-me sempre muito tranquila. Primeiro porque fiz uma escolha da creche ponderada, pensada e num local em que eu confiava, ou seja, eu senti que sempre foi meu, que houve muita gente a dizer-me “ah ano estarás com uma depressão pós-parto? Queres é estar com o (nome do filho) em casa” ... Não, nada disso, ou seja, eu estava tranquilíssima a deixar o meu filho, a adaptação dele à escola foi boa e a minha também

	porque acredito que nós também temos de nos adaptar e não são só eles, ahh, e eu acho que não teve influência Entrevista_17: 45 - 45 (0)
Regime de trabalho	Neste momento, qual é o regime de trabalho em que se encontra? Full-time, part-time...? e: Full-time. Entrevista_1: 28 - 29 (0) Sente que este regime de horário interfere com a sua vida pessoal e familiar? Portanto aqui com as questões relacionadas com o seu filho, família? e: Ah, neste momento não. Entrevista_1: 32 - 33 (0)
	Um bocadinho porque acabamos por não ter grande tempo... Porque como trabalho em full-time e é por horários rotativos, acabo sempre por não ter grande tempo nem para a minha filha nem para o que for. Entrevista_2: 33 - 33 (0)
	Este ano, eu falei, na minha avaliação, que eu gostava de ter uma redução de horário, lá está, o que eu dizia à bocado, de passar até ela ter 12 anos, ter uma redução de horário, um dia por semana, as tardes livres... com a respetiva redução de ordenado, obviamente. E, foi-me 100% negado, foi dito “nesta empresa, isso não existe.” (<i>risos</i>). Não há, pronto, não é compatível com a função, não é compatível com o que se pretende, portanto para estar nesta função tenho de estar a full-time, não quer dizer que, no limite, não se encontre outra coisa, mas será uma função menor, será uma coisa menor, não a fazer o que faço atualmente, portanto, isso sim, acho que é muito duro ter uma criança pequena que precisa de nós, e estarmos a trabalhar a full-time. Entrevista_3: 54 - 54 (0)
	Full-time. Mas fazia noites. Entrevista_4: 35 - 35 (0) eu estava a trabalhar na (nome da empresa) e quando me chamaram para fazer a entrevista era para full-time e fazer das 14h às 23h30, sempre esse horário. Entrevista_4: 37 - 37 (0)

	É full-time mas tou só a fazer 4 dias por semana. É full-time em relação ao contrato, mas eu posso, aqui, em Inglaterra, eu posso utilizar férias para tirar um dia por semana para depois ficar com a (nome da filha) aquele dia. Entrevista_5: 33 - 33 (0) ou seja, aqui a questão de ter um full-time. e: Ok... Epa, sim e não... Sim porque é das 9h às 17h não é, é um trabalho com muita... Pronto, preciso de estar sempre ao computador, ah depois tipo acabo por não conseguir fazer jantar, dar banho, ah, ir buscar à creche, ter um tempo para mim também... é um bocadinho, é complicado. Entrevista_5: 38 - 39 (0)
	isso afligia-me brutalmente, eu não conseguia fazer horários de amamentação, era muito difícil, acabei por fazer e acabei por ir fazendo mas era muito à custa de eu ahh, pronto Entrevista_6: 37 - 37 (0) falei com o meu marido e pensei, se calhar não é mau pensado, se de facto eu conseguir reduzir e atenção, foram positivos no sentido em que me deram a possibilidade de escolher se queria reduzir 2h, se queria reduzir 3h, porque o impacto no rendimento era proporcional. Pronto, e então eu disse que íamos reduzir 2h, fizemos as nossas contas e eu consigo me organizar e consigo chegar 1 hora depois ao trabalho e sair uma hora mais cedo e já consigo, se calhar, ter u melhor equilíbrio da vida familiar, não ganhando tanto, obviamente, mas pronto pensei que se calhar até é positivo Entrevista_6: 37 - 37 (0) Ou seja, é um híbrido acompanhado de, ou seja, eu vou ao escritório 2x por semana, mas depois consigo estar em casa e consigo estar mais perto da escola dos miúdos, consigo ir buscá-los mais cedo, não demoro 1h para os ir buscar desde que siao do trabalho, demoro um quarto de hora, portanto eu ganho imenso tempo. Ganho o tempo dos transportes e tudo isso é ganho. Para mim, e depois não reduzi o rendimento... Eu acho qu este sistema híbrido é o ideal. Entrevista_6: 45 - 45 (0) aliás, enquanto o meu filho mias velho teve um ano, quando ele tava na volta de um ano, ainda só tinha um, eu tava num ritmo tão acelerado que eu tive quase um burnout, eu tive, depois até procurei ajuda porque quando as pessoas perguntavam como é que eu estava eu desatava a chorar e eu tinha tudo para ser feliz: tinha um emprego, tenho uma vida que adoro, tinha um filho espetacular e tenho não é um filho espetacular que adoro,

	mas não conseguia pronto, gozar, fazia-me sentir o emprego sempre a puxar-me, mas pronto, isso foi a minha situação... Entrevista_6: 73 - 73 (0)
	Agora encontro-me em full-time, e na altura também, sempre, fiz sempre full-time. Entrevista_7: 29 - 29 (0) sempre trabalhei a full-time e na altura nem sequer houve essa opção. Nem sequer houve essa de “quer trabalhar só a metade do tempo com uma redução de horário?” ou um horário concentrado... Não, nem sequer houve essa opção, o regime era aquele, gozamos a licença e depois quando regressamos voltamos ao mesmo. A única, o único benefício é aquela redução das duas horas quando estamos a amamentar, e isso, no início eu tive e depois deixei de ter, pronto. O trabalho era muito.... Acabei por não conseguir. Entrevista_7: 33 - 33 (0) O full-time não interfere, não, neste momento não interfere. O trabalhar oito horas seguidas não é isso que me vai prejudicar depois a gestão da vida pessoal. O que pode complicar a gestão da vida pessoal é o trabalhar para além dessas horas, porque há compromissos e depois eu não consigo ahh, não consigo atender a esses compromissos porque o trabalho me levou mais tempo e me leva aqui tempo da vida pessoal, ahh, e por outro lado, eu faço regime híbrido, e sem dúvida que isso ajuda bastante. Portanto acho que não é tanto o part-time ou o full-time com régimen híbrido, aí já me sinto realizada com esta questão da vida pessoal com a vida profissional. Dá para ir levar os miúdos à escola, dá para ir buscar... E depois voltar ao trabalho se não acabei alguma coisa.... Dá para acompanhar de forma diferente. Entrevista_7: 35 - 35 (0)
	Full-time, das 9h30 às 18h30. Entrevista_9: 29 - 29 (0) Muito... muito! Eu tinha de ir buscar os meus filhos no limite das horas, portanto, eu saía às 18h30, seria o mínimo para a empresa, muitas vezes até desejavelmente ficaria um pouco mais, mas o meu limite era mesmo 18h30 porque eu tinha que, obrigatoriamente e no máximo, buscar os meus filhos até às 19h da tarde, ou seja, ahh, pronto, a certa altura ficou bastante impensável. Os dois

	davam sinais de cansaço, de necessidade de mãe, de pai, de pronto... Portanto, começou a interferir brutalmente até enfim conseguirmos dar este passo. Entrevista_9: 33 - 33 (0)
	Eu ingressei logo com o regime de part-time, foi por isso que eu fui para esta instituição. Entrevista_10: 39 - 39 (0) Eu sentia que, todos os dias, resolvia e dava a minha vida por pessoas e chegava a casa e não tinha energia para os meus e isso não me fazia sentido de maneira nenhuma e por isso eu cheguei ao ponto de estar no (nome da instituição) e lembro-me perfeitamente de chegar a casa e dizer ao meu marido “eu quero um part-time qualquer, eu não me importo de ir porta a porta mas eu não aguento trabalhar a full-time, eu não aguento de ter a responsabilidade”. Eu era coordenadora no outro trabalho, numa escola de formação de mães que tinham acabado de ter bebês, e, portanto, estava a formá-las para elas depois conseguirem ter um trabalho melhor e eu era coordenadora da escola. E era eu que abria a escola todos os dias, se eu tivesse uma filha doente a escola não ia abrir e isso é uma pressão brutal sobre mim, não é, eu tinha as alunas do lado de fora, as professoras do lado de fora e quem tinha a chave era eu e eu tinha filhas doentes e tinha direito de ficar em casa com as minhas filhas doentes, mas na realidade não tinha, não tinha... Não tinha direito.... Pronto, e, portanto, com imensa compreensão do lado de la, nunca me apontaram o dedo por ter de faltar, mas a pressão que eu sentia sobre mim era uma coisa que pronto, não estava a aguentar. Entrevista_10: 39 - 39 (0) Eu estou a trabalhar neste trabalho há quatro anos, eu há doze anos que acabei o curso e nunca vi um part-time de assistente social. É um part-time que eu considero bem pago, porque as pessoas acham que por ser part-time é meio ordenado, e não é, não pode ser, não é, até porque nós produzimos muito mais em part-time do que nas oito horas de trabalho, muito mais, mas muito mais mesmo, tipo é impressionante o que nós produzimos em quatro ou cinco horas de trabalho. Pronto, já não sei o que é que estava a dizer... Entrevista_10: 39 - 39 (0)
	Até a criança fazer um ano estive a trabalhar em part-time, as cinco horas, por causa da amamentação, e depois da criança fazer o primeiro ano voltei a trabalhar a full-time e continuei a exercer essas funções durante mais algum tempo até voltar ao meu posto de trabalho habitual. Entrevista_11: 29 - 29 (0)

	Não... Eu trabalho das 9h às 17h, os miúdos estão na escola nesse horário, portanto não é algo que colida. Se estava melhor em casa sem fazer nada? Estava, mas assim como assim temos de trabalhar não é verdade (risos). Entrevista_11: 31 - 31 (0)
	É full-time. Entrevista_12: 27 - 27 (0) Porque não há (risos), infelizmente, com as funções que desempenho, não há vagas a part-time, porque se houvesse até optaria por um horário de trabalhar cinco horas apenas. Com a função que eu tenho eu podia abrir um gabinete de contabilidade e fazer contabilidade só trabalhando algumas horas, mas não ganhava aquilo que eu ganho e então.... Tem que ser assim. Entrevista_12: 29 - 29 (0)
	Mais ou menos, porque, eu sempre, eles quiseram, obviamente, oferecer-me um contrato a tempo inteiro que eu nunca quis porque basicamente não me interessava por duas razões: a primeira era a nível de trabalho, obviamente, não é, uma terapeuta da fala tem um salário relativamente pequeno tabelado, são mil e tal euros ou assim uma coisa, eu tinha um contrato de meio termo com eles, que mais ou menos era metade disso, e depois o meu resto de tempo trabalhava a recibos. Maior vantagem, além da parte financeira é a gestão do meu tempo, portanto, eu trabalhando só para eles vinte horas, nem eram vinte, na prática aquilo, no meu trabalho, nós temos horas diretas e indiretas porque temos horas diretas de consulta e horas indiretas de relatórios, de preparação de consultas, preparação de materiais... Pronto, temos trabalho indireto, e isto também está contemplado no contrato, portanto, no fundo, aquilo ocupava-me um terço da semana, que eram para aí quinze horas e o resto da semana eu tomava conta, portanto, tenho este benefício grande de ser eu a gerir o meu tempo, sendo que lá, eu tinha uma diretora técnica, reportava a alguém, e o resto do meu tempo trabalhava por conta própria, tava por minha conta em risco. Entrevista_13: 25 - 25 (0)
	desde que eles nasceram que eu pedi jornada contínua e o pedido foi aceite. Portanto tenho tido jornada continua, há sítios onde não dao, não é, e mesmo lá, não sei se todos os departamentos dão. Entrevista_14: 31 - 31 (0)
	Full-time. Entrevista_15: 33 - 33 (0)

	Naquela altura não, neste momento sim. Mas naquela altura não. Entrevista_15: 35 - 35 (0)
	É full-time, eu tenho, ou seja, eu tenho um contrato de quarenta horas Entrevista_16: 31 - 31 (0) E alguma vez colocou em hipótese passar para um part-time, por exemplo? e: Sim, sim! Sim, neste momento, é assim, durante o internato isso não é muito possível, tanto que nesse período de formação isso não é uma hipótese porque nós temos mesmo que cumprir um programa de formação e à exceção deste tal horário reduzido de amamentação, que é um direito legal, não é possível reduzir o horário, mas, que eu saiba, estou a dizer isto assim porque acho que é assim mas também nunca senti essa necessidade durante a formação, mas agora já, como especialista já considere isso e neste momento considero mesmo isso com muita, é mesmo a opção que está em cima da mesa neste momento. Não sei muito bem como vou fazer, mas.... Entrevista_16: 34 - 35 (0)
	E então disse “passem-me a part-time ou então vou-me embora” e como precisavam de mim passaram a part-time e eu fiquei so com um horário de vinte horas, que, na verdade, eram só quatro por dia, não, três por dia. Entrevista_17: 41 - 41 (0)
Regresso da maternidade	Ou seja eu regressei praticamente no fim de setembro ao trabalho. Ahh, mas os colegas eram os mesmos, a chefia era a mesma, eu não senti nenhuma dificuldade a adaptar-me ate porque o meu chefe deliniou um plano de horário por causa do período de amamentação que foi muito fácil para os dois porque me dava muito tempo livre durante a semana, ou seja, eu so trabalhava das 8h às 13h da manhã e depois tinha sempre a tarde livre à exceção de um dia que era o dia que o colega folgava e depois trabalhava fim de semana sim, fim de semana não. Portanto eu não, a adaptação até foi bastante fácil porque ele elaborou um plano em que dava para conciliar e não atrapalhar os colegas que já la estavam e que precisavam também de descansar, e nunca me puseram entraves no período de amamentação durante 1 ano. Entrevista_1: 27 - 27 (0)
	Foi fácil, não houve assim complicações. A única coisa foi que depois quando voltei estava com o horário das seis horas por causa do horário da amamentação. Entrevista_2: 27 - 27 (0)
	eu se calhar vou ser um bocadinho crítica porque eu vou ser sincera, eu amo a minha filha, de paixão e ainda bem que tivemos a licença de maternidade, é muito importante, porque caso contrário ia muito pequenina para a escola, mas foi relativamente fácil para mim regressar ao

	trabalho, ou seja, eu não tive aquela coisa de ficar a chorar quando ela ficava na escola até porque como eu trabalhava numa seguradora, são sete horas de trabalho, tirando as duas de amamentação portanto eram cinco horas de trabalho e foi tão bom voltar a ter uma hora de almoço só para mim, coisa que não tive durante os cinco meses em que tive em casa de licença de maternidade portanto essa parte psicológica do regresso foi muito pacífica, no meu caso. Entrevista_3: 29 - 29 (0)
	então eu tive quatro meses em casa de licença so que foi prolongada porque eu tive 15 dias internada com o meu filho e depois fui de férias e trabalhei 15 dias porque depois comunicaram a dizer que ia ser despedida, trabalhei 15 dias e ao fim dos 15 dias saí. Entrevista_4: 25 - 25 (0) Um bocado difícil não é, porque tive de deixar o meu pequenino de 5 meses, mas ajudaram-me com o horário, como estava no período da amamentação eu podia sair mais cedo, então eu falei com a diretora e organizámos ali um horário que desse para a loja e para eu poder sair mais cedo. Mas foi, ao início foi complicado, mas ajudaram-me. Nisso ajudaram-me. Entrevista_4: 33 - 33 (0)
	Foi um bocadinho diferente, ahh... Não estava há espera de sentir tão, como é que eu hei-de explicar, tão... Num entre meio de querer ser mãe e querer estar em casa e querer estar com a minha filha para sempre, e vê-la crescer e pronto, e ao mesmo tempo querer uma vida profissional. Achar que voltar, prontos, voltei, a minha equipa agora mudou um bocadinho, tenho mais pessoas que antes não havia na equipa, e que simplesmente agora sinto-me um bocadinho, vá, inútil na minha posição porque pronto, tive tanto tempo fora do meu cargo de trabalho, pronto. Entrevista_5: 31 - 31 (0)
	a verdade é que cada um dos meus filhos foi com um diretor diferente, portanto quando eu regresssei ao escritório tinha um diretor diferente do filho anterior (risos) Entrevista_6: 37 - 37 (0) Portanto, no primeiro caso, no mais velho, vou ser franca, para mim foi bastante difícil. Porquê? Porque eu senti muita falta de estar com o bebe, não é tanto saudades, não tem nada a ver com isso, atenção, isto foi, eu vou tentar ser o mais objetiva ok... Enquanto eu fui trabalhar e o meu marido esteve em casa, estava tudo tranquilo, pronto. O tema foi quando o bebé teve de ir para a escola, pronto, ele tinha 6 meses, eu fiz 5 meses de licença e depois o meu marido fez 1, portanto já foi um privilegiado não é que já foi para a escolinha com 6

	meses, mas a verdade é que o ritmo de trabalho era tal que eu sentia uma aflição enorme porque eu não conseguia... Entrevista_6: 37 - 37 (0) Depois no segundo eu já sabia o que me esperava, não é, e quando eu cheguei eu senti que nessa vez, quando cheguei, eu tinha sido promovida na gravidez dele, e quando chego como eu me desliguei durante a licença sinto que quase como que “ok, já és uma peça fora do puzzle, o puzzle já não precisa de ti”. Já estava tudo reorganizado, eu estava ali tudo bem, foi assim... Entrevista_6: 37 - 37 (0) Portanto a flexibilidade no horário de trabalho, numa recém mãe, é super importante, pronto... E eu digo mais, até mesmo a possibilidade de a pessoa não entrar logo a full-time, se as empresas conseguissem acomodar isso... Proto, mas nem sempre é possível não é, mas sim, foi assim. É assim, eu sei que depende sempre de pessoa para pessoa, para mim foram sempre processos um bocadinho duros Entrevista_6: 37 - 37 (0)
	E custa porque deixamos a criança em casa, e, logo aí já custa. E para além disso é lidar depois com, na altura nós estávamos a fazer migração do sistema, havia pessoas novas envolvidas para ajudar, e, portanto, é depois lidar com essas novas pessoas que eu não conhecia e não acompanhei desde início e acabei por me sentir ali um bocadinho a intrusa. Ahh, as pessoas mais antigas continuavam lá, mas, de facto, a saída foi, demorou um bocadinho mais de tempo do que aquilo que eu estava à espera porque o meu filho nasceu prematuro e tive de ficar mais tempo, teve de ficar internado quase dois meses, ahh, coisa que eu também não contava, não é, e portanto, isto para dizer que embora não seja muito tempo o período de licença, eu julgo que sejam cinco meses, ou cinco mais o período de férias, ou quatro meses, não é muito tempo mas é tempo suficiente para haverem grandes alterações, porque, as pessoas desempenham as suas funções mas depois elas têm que ou ser substituídas por alguém ou essas funções são acumuladas noutra pessoa. E, portanto, aí o meu regresso foi um bocadinho... A parte emocional de deixar a criança, não é, e depois aquela parte profissional de lidar com uma mudança de sistema que eu não acompanhei e também vou ter de trabalhar nela porque o sistema mudou e eu sou parte interessada... E quem é que são estas pessoas todas do IT que estão aqui, não é (risos) e com quem é que eu me tenho que relacionar agora... E, portanto, aí, a adaptação, foi, foi mais difícil por isso. Entrevista_7: 27 - 27 (0)

	Então não me falem nem me telefonem a perguntar coisinhas de trabalho. Não me falem para fazer isso. E ela ficou de facto, ficou zangada, e pior, acabou por levar as minhas colegas, proibir as minhas colegas, porque proibiu as minhas colegas de falarem comigo. Mas elas levaram aquilo tão à letra que depois já nem me telefonavam e eu senti isso, eu senti isso, portanto, o meu regresso ao trabalho também foi complicado porque eu senti que houve ali um distanciamento e eu não percebia porque é que as minhas colegas não me ligavam com a mesma frequência a perguntar por mim e por ele... Ah e então quando regressei ao trabalho, e porque eu também não gosto de levar para casa, e para mim as coisas têm que ser, têm que se falar, tem que haver comunicação, então eu fui falar com ela, há um dia em que a conversa se proporciona e eu falo com a minha chefe e a conversa acaba com ela a pedir-me desculpa, a chorar, que pronto, que não tinha pensado nas coisas daquela maneira e que lamentava e abraça-me a chorar e eu digo “pronto”, porque eu sei perdoar também, tanto que eu hoje trabalho com ela ainda, eu sei perdoar. E as coisas ficaram bem, e aquilo também não demorou muito tempo, se calhar foi ali um mês, mas foi complicado, esse mês foi complicado por isso... Para além dessas mudanças todas que eu falei inicialmente, houve aqui um grande distanciamento. A Cátia não estava disponível no seu período de licença e vocês estão proibidas de ligar para ela.... E, portanto, eu senti aquilo, porque nós passamos muito tempo com os nossos colegas de trabalho... Entrevista_7: 41 - 41 (0)
	Por um lado, apetece voltar a trabalhar, mas por outro começamos a sentir que há um novo papel na nossa vida e que, pronto, é muito evidente a necessidade de estar mais presente e sobretudo poder sair mais cedo para ter mais tempo para conviver com os nossos filhos que pequeninos não aguentam tantas horas na escola. Entrevista_9: 27 - 27 (0)
	em Setembro estava à espera de bebé da (nome da filha) e a minha médica, por eu ter perdido gémeos e por estar nesta ansiedade com o trabalho, disse-me logo “olhe mamã, a partir do momento em que você não quer trabalhar ou que precisa de baixa por uma gravidez de risco e portanto se quiser pôr baixa é so dizer” e eu tava no limite das minhas forças e às sete semanas, quando eu ouvi o coração dela, disse que queria pôr baixa e pus baixa e foi espetacular. Foi mesmo um tempo incrível, incrível! Mesmo! E eu tenho uma terceira filha caída do céu, é uma santa, é mesmo uma bebé muito especial de tao querida e de tao santa que é e eu tenho a certeza que foi por ter estado de baixa durante a gravidez e por não ter tido preocupações nem ansiedades nem stresses nem nada. Pronto, e, quando acabou a licença de maternidade, isto para chegar ao fim da licença de

maternidade, eu estava com muito pouca vontade de voltar, embora tenha passado um ano. Passou um ano, foi de setembro a setembro, portanto eu entrei em Setembro de baixa, a (nome da filha) nasceu em Abril e eu diz 18 de Setembro voltei a trabalhar. Portanto foi exatamente um ano de ausência. Porque foi baixa mais licença de maternidade mais férias e pronto. E, portanto, quando voltei estava um bocado contrariada até porque a instituição não se portou bem e houve três pessoas que foram para o meu cargo durante esse ano, três pessoas que não aguentaram, e, a terceira pessoa entrou pouco tempo antes de eu regressar, tipo dois ou três meses antes, e fui eu que a formei online, eu tive disponível para dar formação... Entrevista_10: 35 - 35 (0)

Durante a baixa, ainda, durante a baixa. Foi mesmo no final da gravidez, ela estava lá há uns 4 meses quando voltei porque voltei quando a minha filha tinha 4 meses. E quando cheguei elas disseram-me que a pessoa que eu tinha formado que ia ser minha coordenadora, pronto. Lá está, Joana, eu não sou mesmo, mesmo, eu não tenho pretensão nenhuma de ser coordenadora ou coisa alguma, agora, uma pessoa que eu formei há três meses virar minha coordenadora quando eu estou lá há quatro anos, acho que isso não faz muito sentido, não é... Pronto, e portanto foi muito difícil desde o início, e foi pegar nisso e transformar e ver as coisas boas nisso tipo não ter que aturar a presidente da instituição porque eu não sou porta voz de nada e vou usar esta coordenadora como minha porta voz, eu não tenho pretensão alguma e portanto vou fazer o meu trabalho e vou-me vir embora porque a responsabilidade acima não é minha, porque antigamente eu tinha uma coordenadora fantasma, uma coordenadora, membro da direção, que era voluntária e que ia lá e ia lá tipo uma vez por mês e dizia que era minha coordenadora, eu era mesmo muito sozinha, e, neste momento, tinha a oportunidade de ter uma equipa e de trabalhar em equipa e isso era uma coisa que eu sempre quis imenso de não me sentir sozinha com tanta responsabilidade sobre os meus ombros, e, por isso, peguei nisso da melhor forma e por isso, a adaptação foi difícil os primeiros meses foram difíceis, mas pronto, já voltei em Setembro, já vou para quase há seis meses, vai fazer seis meses que voltei agora, e portanto já está tudo mais adaptado e eu acho que este tempo de ausência foi um tempo mesmo importante para dar oportunidade à própria instituição de se reorganizar, não da melhor forma porque não contava com esta coisa de estar a formar uma pessoa que fosse minha coordenadora, mas tudo bem, hoje em dia damo-nos lindamente, alias, nunca me dei mal com ela por causa disto, até porque a culpa dela ser minha coordenadora não é dela e está tudo certo, e pronto, é isto. Foi um bocadinho diferente das três vezes que voltei.... Esta foi, sem dúvida, a vez que me custou mais voltar, não só por ser um bebé muito santo, depois porque foi uma ausência muito longa, uma

	vida santa também (risos) durante esta ausência, mas pronto, voltar a sentir-me útil também é muito importante. Entrevista_10: 37 - 37 (0) a escola é espetacular. Entrevista_10: 47 - 47 (0) E isso estava um bocado ansiosa com a volta porque não sabia como ia ser, quem é que eram as pessoas, eu tinha conhecido as pessoas online não é, estava um bocado ansiosa. Mas eu acho que estava ansiosa não por deixar a bebé, mas pelo que ia encontrar no trabalho, porque, lá está, eu estava tranquila na bebe, tinha dores no umbigo quando já estava a morrer de saudades não é, estava a morrer de saudades. Mas foi por isso. Entrevista_10: 49 - 49 (0)
	Do segundo ainda não regressei, em relação ao primeiro foi um bocadinho complicado porque os primeiros sete meses colocaram-me em funções que não eram as minhas, ahh, neste caso, fui atender chamadas como se tivesse acabado de entrar na empresa. Entrevista_11: 27 - 27 (0)
	Hmm, correu bem, correu bem. No meu caso, na minha empresa, quando comuniquei que estava grávida arranjam logo uma pessoa para me substituir porque eu sou contabilista certificada e tem que haver sempre um contabilista certificado na empresa, e então contrataram uma pessoa, a pessoa teve uma formação comigo ainda uns dois meses e meio antes, mais ou menos, depois teve-me a substituir durante o período de licença de maternidade que foram os cinco meses e depois teve mais um mês e meio comigo para a gente acertar o que estava em aberto e pronto. O regresso depois da maternidade foi normal, com o stress normal do trabalho, da função (risos). Entrevista_12: 25 - 25 (0) Normal, bem... Eu como tive uma pessoa a substituir-me, foi uma coisa tranquila, foi uma coisa preparada Entrevista_12: 37 - 37 (0) Comecei com tranquilidade, não posso dizer assim que foi complicado. Entrevista_12: 37 - 37 (0)
	voltei para eles e voltei a trabalhar a recibos e eu ter estas duas modalidades, o que me permitiu sempre foi gerir a minha volta ao trabalho muito devagar, ou seja, eu sempre voltei, mas nunca a full. Eu não sei o que é voltar de uma licença a trabalhar quarenta horas. Eu não sei o que é isso

	nem imagino o que possa ser, portanto, tive esta coisa ótima e isso aconteceu nos três, sendo que, o timing não foi exatamente o mesmo e a quantidade de horas não foi exatamente a mesma mas o registo foi sempre este, eu voltei a trabalhar pouco e devagar com eles relativamente pequenos, mais do que gostaria, ahh, pronto, embora a licença tenha sido de cinco meses, vou, como eu tenho recibos e trabalho para alguns pais diretamente, fui pegando em alguns miúdos antes de tempo, ainda não tinha recibos ativos mas aquilo depois fez-se ali uma conta e pronto, o que eu faço é devagarinho volto sempre com imensa calma Entrevista_13: 25 - 25 (0) a minha volta ao trabalho nunca foi especialmente agressiva por isto, porque eu tomo conta do meu trabalho e da minha vida. Entrevista_13: 25 - 25 (0) Isto tem muitas implicações, tenho uma licença miserável não é, eu tendo um contrato de meio tempo, tinha um contrato e recibos, so descontava Segurança Social do meu contrato, que era miserável, era baixíssimo, porque eram poucas horas e, portanto, a minha licença recai sobre isso, o que significa que eu tenho uma licença miserável tipo abaixo da crítica (risos). Portanto também esta necessidade de voltar a trabalhar com eles ainda muito pequeninos. Uma vez que eu consigo contrabalançar as horas, acho que é muito mais fazível com eles pequeninos com ajuda em casa, porque eu não vou trabalhar, de todo, a semana inteira, quando eles são assim pequeninos ainda. Entrevista_13: 25 - 25 (0)
	foi boa, porque já era uma função que eu conhecia muito bem e já conhecia as pessoas, portanto posso dizer que sim, que foi boa, até porque tive licença de amamentação, da primeira vez, pedi, portanto, consegui conciliar. Entrevista_14: 27 - 27 (0) Porque é comum as pessoas fazerem-no lá. No meu departamento há muitas pessoas que têm filhos pequenos, tinham, na altura, e ainda têm e os pedidos costumam ser aceites, por norma, toda a gente pede e é aceite. Entrevista_14: 33 - 33 (0)
	Pronto, quando eu regresssei, eu tinha muito trabalho, o que por um lado foi bom, mas passado um mês e meio retiraram-me praticamente a maioria do trabalho que eu tinha. Ou seja, ahh, a nível de

	trabalho, vi que a minha função era importante porque havia muita coisa que tinha esperado por mim, e senti aquilo que as minhas colegas tinham sentido que é “agora não tenho nada para fazer passado um mês e meio”. A nível do cansaço, por exemplo, ao nível de hoje, eu tenho um grau de exaustão muito maior do que nessa altura. Entrevista_15: 29 - 29 (0)
	a primeira, eu tava, como lhe expliquei, naquele regime de formação, de estudo e de trabalho e como era a primeira filha foi difícil... Foi difícil porque eu ainda não estava preparada para regressar ao trabalho, muito claramente, e devo dizer que ainda assim eu fiz uma licença alargada que era uma coisa que não se fazia muito na altura, portanto, eu para além dos cinco meses possíveis ainda estendi a licença por mais três a ganhar muito pouco, portanto a minha primeira filha integrou uma creche aos sete meses e meio, que foi quando coincidiu mais ou menos com o meu regresso ao trabalho, tendencialmente mais tarde do que a maior parte dos bebés de mães que estão a trabalhar. Mas foi muito difícil porque eu não estava preparada, queria ter continuado por mais um tempo em licença exclusiva de maternidade, mas por uma questão financeira isso não foi possível, e, portanto, foi difícil o regresso... Não foi fácil compatibilizar o trabalho com a maternidade. (risos) Entrevista_16: 27 - 27 (0) Do segundo foi mais, enfim, foi mais previsível, eu já sabia, mais ou menos, o que é que me esperava e, portanto, não foi tao difícil emocionalmente lidar com isso porque já tinha passado por essa experiencia e talvez não tenha sentido, ahh, este choque, não é, que senti na primeira vez Entrevista_16: 29 - 29 (0) No terceiro, como estava num sitio diferente e, apesar de tudo, era o terceiro filho e estava bastante mais distante de casa, não é que não tivesse preparada, ahh, isto também é importante, eu fiz sempre licença alargada, da primeira, da segunda e da terceira, eu estendi sempre a licença ao máximo do que pude e do terceiro, da terceira gravidez, foi difícil não por não estar assim tao preparada porque até, enfim, já podia, acho que já tinha estratégias para lidar com isso, mas pelo tempo que eu ia perder na deslocação, pelo tipo de trabalho, portanto não tava assim muito motivada mais pelo aspeto da parte do trabalho do que propriamente da maternidade, mas pronto, nunca foi muito fácil (risos), talvez a segunda tenha sido o menos difícil porque estava num contexto mais ou menos também previsível como lhe disse. Mas nunca foi assim muito fácil (risos).

	Entrevista_16: 29 - 29 (0)
	Ui.... Muito difícil. Eu acho, lá está, eu costumo descrever isto não como uma culpa, não gosto de usar a palavra culpa, mas é sempre mais fácil compreender, atribuir todo o ónus à entidade empregadora porque, no meu caso, e estando no ponto em que estou neste momento eu creio que, em parte, a grande, o grande ónus está em mim e na forma como eu passei a ver ou a olhar para mim enquanto mulher e para mim enquanto mulher trabalhadora, ou seja, não vou mentir, e isto foi sempre claro que o facto de eu chegar ao trabalho e me dizerem que algumas coisas iam alterar-se me fez ali repensar que será que eu quero continuar a estar aqui... Entrevista_17: 37 - 37 (0) Mas o facto de ser uma direção feminina esperava um bocadinho mais de empatia e um olhar maior para aquilo que foi feito antes de eu ir de licença, que eu acho que é isto que acontece muito nas empresas que é, em vez de ser feito um parêntesis na nossa ausência, é feito um ponto final parágrafo. Não sei se esta metáfora faz sentido, mas, para nós, nós fizemos um parêntesis, é certo que é longo e que tras muitas alterações, mas voltámos, antes estávamos lá e voltámos. E o que eu senti foi um bocadinho de “olá, estás cá de novo, eu estou cá de novo vamos começar”. Vamos começar, não recomeçar... Entrevista_17: 61 - 61 (0)
Regresso da maternidade > Sentimento de abandono	É complicado... Porque é estar habituada a passar 24h com ela não é.... Foi complicado para mim e acho que para ela também, apesar de ela ser pequenina. Entrevista_2: 43 - 43 (0)
	eu não tive aquela coisa de ficar a chorar quando ela ficava na escola Entrevista_3: 29 - 29 (0)
	orque tive de deixar o meu pequenino de 5 meses Entrevista_4: 33 - 33 (0) Eu acho que, hoje em dia, por ter mais tempo com o meu filho, eu enquanto mãe, deixarmos o nosso pequeno com alguém, dependente de alguém, isso deixa-nos frustradas. Porque hoje em dia eu tenho os fins de semana com o meu filho, então não sei.... Fico assim... Não sei. Entrevista_4: 41 - 41 (0)

	Porque alguém fica quase 12 horas ou 8h, ou seja, o que for, por dia, com a criança. Acho que aí podia haver uma ajuda com as mães. Ou seja, se eu continuasse com aquele trabalho eu ia perder muito do meu filho, mas também ia ser o meu sustento não é... Ou seja, acabamos por nos sujeitar um bocadinho ao que temos... Entrevista_4: 67 - 67 (0)
	Senti que ainda era muito cedo, era muito cedo voltar, porque ele ainda precisava, sendo uma criança ainda por cima prematura precisava de mais tempo em casa, de maior proteção, o neonatologista dizia que temos de ser pragmáticos. Se tem que o deixar num berçário, tem que o deixar no berçário e não há nada a fazer, mas que de facto prepare-se e ele ainda não chegávamos à escola já ele tinha os vírus todos. Entrevista_7: 49 - 49 (0)
	Os primeiros tempos são difíceis, é um bocadinho tentar ter.... Ganhar confiança em quem nós os estamos a entregar.... Imagine, eu não sei... Entrevista_9: 43 - 43 (0)
	A separação custou imenso Entrevista_10: 47 - 47 (0) Agora, desta vez, eu senti uma sensação física, que era, doía-me o umbigo... Tipo, a meio da manhã de trabalho eu tinha dores de barriga na zona do umbigo, uma cena sinistra... Isto nunca me tinha acontecido, mas foi muito penoso. Não por ela estar na escola, alias, porque eu sou muito a favor das escolas e todas elas foram para a escola cedo, portanto, a (nome da filha) é uma personagem diferente, graças a Deus não tem problemas nenhum, pelo menos diagnosticado (risos) mas é uma filha assim mais parecida comigo e mais difícil, é a mais parecida comigo e a (nome da filha) teve imensos problemas de saúde e estava sempre doente, sempre doente, sempre doente e eu sempre a faltar ao trabalho sem ajuda, sem grande ajuda ou suporte familiar e portanto tive que a tirar da escola e tive que pôr uma empregada em casa e uns dias ia para a casa da minha sogra e outros dias ficava em casa com a minha empregada durante o primeiro ano, e, só depois disso é que voltou com um ano para a escola. Entrevista_10: 47 - 47 (0)
	Custa sempre um bocadinho deixá-los na escola, não é, mas não é algo que tenha impacto no trabalho que nós desempenhamos, ou seja, eu não vou prejudicar um cliente alfandegamente por ter deixado o meu filho na escola... Entrevista_11: 37 - 37 (0)

	A separação custa sempre um bocadinho, mas, pronto, é a vida, tem que ser assim e temos que andar para a frente e eles um dia têm que ir para a escola, quanto mais tarde melhor, mas pronto... No caso do primeiro até foi para a escola e ao fim de seis meses ficou mais um ano e meio em casa comigo por causa da situação do COVID, ganhei um bocadinho de mais tempo com ele, embora seja complicado trabalhar em casa com uma criança tao pequena, mas apanhei ali a parte das gracinhas, de ele começar a andar, começar a falar.... Foi, foi bom. Entrevista_11: 41 - 41 (0)
	Podia ter ficado mais tempo, mas depois já tinha corte no ordenado, aí foi a 100% e depois se ficasse mais tempo já tinha de fazer um pedido especial e já ia ter corte, portanto... Não pensei em pedir isso e como sentia confiança, pronto, não senti assim muita culpa. Paciência, era o que era. Entrevista_14: 41 - 41 (0)
	Olhe, na altura adorei! (risos) A sério, isto até parece mal.... Porquê, eu passei a minha licença de maternidade, tive quatro meses de licença e três deles tive sozinha porque o pai voltou para Angola a 15 de Janeiro e regressou a 1 de Abril e eu senti que passava o dia inteiro sem conversar com adultos... A minha mãe ia lá mas... Então, de repente, eu senti que tinha a minha vida normal, senti que voltei a ser uma pessoa, que fazia alguma coisa para além de mudar fraldas e estar ali... E, portanto, eu gostei, gostei de voltar (risos). Entrevista_15: 41 - 41 (0)
	Já tinha mais estratégias para lidar, se calhar, com esta exigência e, portanto, não me custou tanto. Entrevista_16: 29 - 29 (0)