

Quando nasce um filho a carreira das mães trava e os pais sobem o salário

Em média, os homens têm **15% de aumento** salarial. Na Europa, as mulheres perdem 29% do rendimento

Textos **JOANA ASCENSÃO**

Em Portugal, as mulheres tendem a manter o seu vencimento após serem mães, enquanto os homens o aumentam 15%, em média, quando se compara o ano anterior e os dois anos posteriores ao nascimento do primeiro filho. As conclusões são do projeto MERIT, desenvolvido pelo Instituto de Saúde Pública da Universidade do Porto (ISPUP), em parceria com o Centro de Investigação em Pandemias e Sociedade (PANSOC) da Noruega, e divulgadas ao Expresso.

Entre os países europeus, Portugal não é dos que ficam pior na fotografia. Na Europa, as mulheres perdem, em média, 29% do seu rendimento após serem mães e os homens ganham, em média, 12%. O caso português mostra que a parentalidade não parece acarretar alterações contratuais significativas a curto prazo, em parte porque a permanência de dois ordenados é essencial para compor o já curto orçamento familiar.

A investigação, levada a cabo a partir de dados recolhidos entre 2004 e 2020, conclui que o grande distanciamento de Portugal em relação à média europeia advém do facto de quase todas as mães permanecerem com contratos a tempo inteiro para “responderem às necessidades financeiras da família” e pela existência de um “mercado de trabalho pouco flexível”, com “pouco acesso a contratos a tempo parcial”.

Contudo, as mães acabam por acumular trabalho fora e dentro de casa, e sobre os ombros delas está colocada a pressão social do cuidado com os filhos. Elas relatam ausentar-se com maior frequência do local de trabalho quando os filhos ficam doentes, acompanham-nos mais ao médico e assistem mais a atividades da escola, o que “pode impactar a sua progressão na carreira a longo prazo e, assim, os rendimentos”. Pelo contrário, segundo o estudo, “os homens dedicam-se mais ao trabalho após a paternidade, assumindo mais responsabilidades ou tarefas que obrigam à sua ausência da vida familiar”.

Mães usam 80% da licença parental

Teresa Leão, a investigadora do ISPUP que encabeçou a investigação, assume que “o papel de cuidadora está muito alicerçado na mulher, com especial intensidade nos primeiros anos de vida da criança. Denota-se que essa dicotomia mãe-cuidadora e pai-ganha-pão ainda é expressada no uso das licenças [parentais]”.

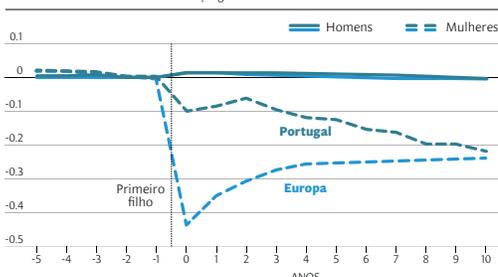
Isso reflete-se nos números. Apesar de Portugal ter uma legislação criada para promover a igualdade na licença de parentalidade, “oferecendo” um mês extra aos casais que a partilhem, cerca de metade não o faz e ainda são as mães a gozar, em média, 80% do tempo. Também se verifica que os homens têm maior dificuldade em usufruir destes direitos. Segundo Teresa Leão, “no mundo laboral, é mais



Elas ainda priorizam mais do que eles o cuidado dos filhos em detrimento do trabalho
FOTO GETTY IMAGES

IMPACTO LABORAL NOS HOMENS E NAS MULHERES APÓS O PRIMEIRO FILHO

Perdas financeiras e outras no âmbito da progressão na carreira



FONTE: "CHILD PENALTY ATLAS", AGOSTO DE 2023

fácil (ou menos difícil, dependendo dos casos) a mãe usufruir dos direitos de conjugação da vida profissional e familiar”. E isso repercute-se nos cuidados aos filhos: elas assumem-nos mais, gerando desigualdade para si, no que à vida laboral diz respeito, e para os pais, no que aos filhos diz respeito.

Também foi isso que sentiu Sara Rodrigues, que, aos 30 anos e com uma bebé de meses, decidiu gozar sozinho a licença parental, mesmo auferindo um vencimento maior do que o marido, que trabalha por conta própria. “Ele começou há pouco tempo num novo emprego e, de futuro, será ele a ganhar mais, porque as co-

“Um homem, quando chega ao trabalho e diz que vai ser pai, recebe uma grande festa. Uma mulher recebe uma data de preocupações”, diz Elsa

missões de venda são boas”, esclarece Sara. Se a gravidez correu bem, sem quaisquer problemas com a empresa, a situação da falta de creche para a filha, em Loulé, tem-na em posto em sobressalto nos últimos tempos do gozo da licença.

“A gratuidade das creches acabou por vir complicar um pouco a vida dos pais de classe média, porque a atribuição de vagas faz-se consoante o escalão da Segurança Social e as poucas vagas são logo ocupadas por pessoas com mais baixos rendimentos”, relata. O facto de a filha não ter sido aceite numa IPSS e a total falta de vagas na única creche privada da cidade onde vive levaram-na a considerar mesmo despedir-se, acabando depois por decidir alargar a licença parental, com perda de salário. Ou seja, gozará mais 90 dias em casa a receber apenas 30% do salário. Ao marido caberá a tarefa de ficar com a criança um mês e meio, já depois de Sara regressar. E, caso voltem a não encontrar uma vaga em setembro, os planos voltarão a mudar.

Pressão nas empresas

Nem todas as empresas reagem a uma gravidez da mesma forma. Com Elsa (nome fictício), de 31 anos e aos cinco meses de gravidez de uma menina, a história não se pinta de cor-de-rosa. Soube que estava grávida poucas semanas depois de sair de uma empresa onde estava efetiva e entrar num novo trabalho.

“Abordar a situação pós-me nervosa. E, apesar de a notícia ter sido recebida de forma positiva, foi-me perguntado quanto tempo é que eu iria estar fora. Isto, no início de um novo contrato, deixa sempre a pessoa numa posição vulnerável, porque estava na fase experimental e, em cima disso, tinha a incerteza sobre se o contrato seria renovado ou não”, conta a jovem.

Elsa percebeu que as suas preocupações tinham razão de ser: não só a empresa a fez comprometer-se com uma data até à qual estaria a trabalhar grávida, como pressupôs que ao fim de apenas um mês após o parto a arquiteta voltaria ao trabalho. “Disse logo que não, não seria de todo a minha intenção, e que pensava gozar quatro meses de licença de maternidade, com a possibilidade de estender para mais, dependendo da gestão da partilha, que ainda estamos a ponderar”, especifica ao Expresso.

Nessa altura, a entidade patronal fez questão de frisar que ia ter despesa com ela “enquanto estiver de licença”, apesar de ser a Segurança Social a responsável pelo pagamento dos salários. A experiência tem-na feito reconhecer que aos homens e às mulheres são implicitamente perdidas coisas diferentes quando decidem ter filhos. “Um homem, quando chega ao trabalho e diz que vai ser pai, recebe uma grande festa, e uma mulher, quando chega ao trabalho e diz que vai ser mãe, recebe uma data de preocupações. Essa disparidade é muito real.”

jasensao@expresso.impresa.pt

Diferença por ser mãe, não mulher

Em todo o mundo, em média, 24% das mulheres abandonam o mercado de trabalho no primeiro ano após o parto

Vários estudos realizados em várias partes do mundo têm vindo a mostrar que o verdadeiro fosso salarial entre homens e mulheres revela-se quando nasce o primeiro filho. O estudo “Children and gender inequality”, realizado na Dinamarca e publicado em

2018, mostrou pela primeira vez a trajetória média dos salários de homens e de mulheres após o nascimento do primeiro filho, demonstrando que havia uma queda acentuada das remunerações delas a partir desse momento. Concluiu, assim, que a diferença salarial não se verificava pelo facto de as mulheres serem mulheres, mas por se terem tornado mães.

Este verão, o “Child Penalty Atlas” — o maior estudo jamais realizado sobre esta matéria encabeçado por dois

investigadores da London School of Economics (Reino Unido), e outro da Universidade de Princeton (Estados Unidos) — agregou um conjunto de dados para medir o efeito do nascimento de um primeiro filho nas carreiras em 134 países, onde vive 95% da população mundial.

Baseado no trabalho de Claudia Goldin, economista de Harvard que recebeu o prémio Nobel da Economia no ano passado, os autores concluíram que, em média, 24% das mulheres abandonam o mer-

cado de trabalho no primeiro ano após o parto. Cinco anos depois, 17% ainda estão ausentes e, após dez anos, essa percentagem só baixa para os 15%.

Claro que o efeito da maternidade no emprego varia amplamente entre os países (ver gráficos). No caso europeu, tal como concluiu o estudo “MERIT”, as mulheres perdem em média 29% do seu rendimento após serem mães, enquanto os homens ganham 12%. Em grande medida, porque a maternidade leva a que muitas deixem de trabalhar ou

reduzam a carga laboral após serem mães.

Contudo, existem diferenças. Nos países de leste, onde as licenças tendem a estar condicionadas para as mães, poucas são as que retomam o trabalho a tempo inteiro após a maternidade. No centro da Europa e nos países anglo-saxónicos as mulheres costumam reduzir o horário de trabalho pago. Nos países do norte da Europa verifica-se uma divisão mais igualitária das licenças, da responsabilidade familiar e do tempo dedicado ao trabalho pago.