

Dilemas da mãe trabalhadora

Maria S. Altaba*

A incorporação da mulher no mercado de trabalho é resultado de uma verdadeira revolução e dignificação de seu papel na sociedade. Entretanto, esta mudança não tem sido acompanhada das necessárias transformações sociais que possibilitem colocar no mesmo patamar o trabalho da mulher fora do lar e as tarefas que ela desempenha dentro de casa, incluído o cuidado das crianças e dos anciãos. A situação está longe de ser a desejada. Apesar disso, acreditamos ser possível uma conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, desde que se possa contar com o esforço de todos os implicados: *pais, empresas e administração pública*.

Quatro, em cada cinco mulheres, estão satisfeitas por ter um trabalho fora de casa. Entretanto, a metade das mães considera que esta situação não é boa para as crianças.

Quando a mulher deixou de dedicar-se por completo à casa e à família, ninguém tomou o seu lugar. A conciliação da vida familiar e profissional se converteu, em muitos casos, em um verdadeiro inferno. Porém, a mulher trabalhadora não está disposta, em 80% dos casos, a renunciar a esta oportunidade. Entretanto, está consciente de que parte do custo dessa mudança na sociedade será paga pelas pessoas que estão sob sua guarda, os filhos e os anciãos.

Se a mãe não controla o que os filhos vêem na TV, eles se sentam diante de qualquer programa de adultos que passe neste espaço-horário. Se a mãe não pode ir recolher os filhos no colégio, acabará inscrevendo-os a demasiadas atividades extra-escolares, a ponto de sofrerem de algo tão desconhecido até agora, como o estresse infantil. E quando, à noite, mães e filhos conseguirem estar juntos, a nenhum dos dois apetece pôr-se a brincar.

Para cúmulo, a mulher também tem desejos de prosperar na empresa, porém sabe que, nas circunstâncias atuais, é muito difícil crescer profissionalmente se for responsável por uma família. Se escolher redução de jornada, sabe que não só será acompanhada de uma redução de salário, senão que sua situação no organograma empresarial possivelmente piorará, pois não a considerarão capaz de assumir responsabilidades.

Ainda assim as mulheres querem trabalhar, mesmo que isso dificulte suas vidas no plano familiar. Os motivos pelos quais estão dispostas são variados. Segundo um estudo, 57% das mulheres trabalham por motivos econômicos. 50% das mulheres desejariam trabalhar menos, porém, somente 15% estariam dispostas a dar este passo se isto implicasse uma redução de salário.

Falta adaptação da família, das empresas e da sociedade, para que a mulher possa trabalhar sem que, com isso, a família se ressinta.

São muitos os elementos e os atores que participam neste processo. O que importa destacar, porque afeta tanto a homens como a mulheres, são as medidas tomadas pela própria empresa. Neste sentido, tem destaque a negociação coletiva que possibilita a conciliação entre as partes. Até agora reconhecemos que esta variável é pouco contemplada na negociação de convênios. Há vários aspectos nos quais as empresas poderiam adaptar-se para facilitar a vida familiar das mulheres: flexibilização de horários, trabalho em casa e redução da carga laboral. Para isso é preciso a sensibilização de todos os agentes e isto não se consegue em 24 horas.

Nem a família, nem a sociedade, nem o entorno profissional estão adaptados para admitir estas mudanças, apesar de que 90% dos diretores de recursos humanos consideram que alcançar uma boa conciliação entre trabalho e família melhora o rendimento dos empregados. Segundo grande número de estudos, a produtividade da mãe é superior àquela da mulher que não é mãe. Estes dados acabam com o mito que levava empresas a não contratar mulheres em idade fértil, por medo de seu desempenho.

Sempre com o tempo justo

Diz um grande empresário: «Quando alguém me pergunta como controlo a um trabalhador se não está no escritório, lhe devolvo: E como se controla, se ele está no escritório”? O importante é o resultado. Entretanto, para alcançar esta meta é essencial pregar com o exemplo. De nada adianta permitir que alguém entre depois e saia antes, se o chefe lhe faz cara feia.

Para muitas empresas segue sendo critério de promoção aquele que utiliza como referência quem é o último a abandonar o escritório, independentemente de ele haver chegado tarde e dedicado parte do dia a passear pela internet ou a falar pelo telefone.

No momento, na maioria das empresas, estas medidas de conciliação são uma utopia. Ainda faz falta a pressão dos sindicatos, levando estas questões às negociações coletivas. E que o Governo saiba que são necessárias normas mais amplas neste sentido e criação de infra-estrutura para dar apoio à mulher trabalhadora.

*Traduzido e adaptado por Deonira La Rosa