



EUROPEAN WOMEN'S  
**LOBBY**  
EUROPEEN DES FEMMES



PLATAFORMA PORTUGUESA  
PARA OS DIREITOS  
DAS MULHERES

Junho 2010

## Sete Mitos Comuns sobre os Custos da Licença de Maternidade

***O LEM convida os decisores e as decisoras políticos/as a juntarem-se às mães europeias no mundo real!***

**MITO UM:** *“Não podemos permitir a licença de maternidade inteiramente remunerada porque isto afectaria as pequenas empresas, e aumentaria os custos dos salários, contribuindo assim para maior externalização de mais e mais empregos”.*

- ✓ **FACTO:** Só existem três países europeus – Reino Unido, Alemanha e Malta – onde a licença de maternidade é financiada directamente pelas entidades empregadoras, não sob forma de impostos ou sistemas de providência social, e dois destes três países – a Alemanha e o Reino Unido – têm uma estratégia de recuperação aplicável às PME e às grandes corporações. Simultaneamente, estes países têm a fama negativa de terem grandes disparidades salariais entre mulheres e homens, a par de uma baixa taxa de emprego feminino comparada com outros países europeus.<sup>1</sup>
- ✓ **FACTO:** Em todos os outros países europeus não são as entidades empregadoras que contribuem financeiramente durante a licença de maternidade, mas os sistemas de segurança social. Enquanto uma trabalhadora está em gozo de licença de maternidade, a entidade empregadora poupa o dinheiro do seu salário, e pode inclusivamente utilizá-lo para contratar uma pessoa em regime de substituição. Deverá ser assim: **tal como pagamos colectivamente pelo cuidado das nossas pessoas idosas, ou para construir escolas, temos que partilhar os custos da licença de maternidade.**
- ✓ **FACTO:** Quando as mulheres são excluídas do mercado do trabalho, as economias sofrem quedas, e, pelo contrário, quando as mulheres são mais incluídas, as economias prosperam. Segundo a Comissão Europeia, **todos os Estados membros da União Europeia conseguiram alcançar um crescimento económico de dois dígitos, tal como 35% no Reino Unido, 40% na Holanda e 45% em Malta, com medidas para a eliminação das desigualdades de género no mercado de trabalho.**<sup>2</sup>

**MITO DOIS:** *“Implementar esta Directiva, especialmente a disposição da remuneração integral é irresponsável considerando a crise económica, e vai piorar a recessão”.*

<sup>1</sup> See European Commission, *Report on the Equality of Women and Men*, 2010.

<sup>2</sup> Idem.



EUROPEAN WOMEN'S  
**LOBBY**  
EUROPEEN DES FEMMES



PLATAFORMA PORTUGUESA  
PARA OS DIREITOS  
DAS MULHERES

- ✓ **FACTO:** A tendência de colocar os lucros acima das pessoas, e os custos de curto prazo acima do crescimento a longo prazo, foi o que nos colocou nesta situação em primeiro lugar. As mulheres contribuíram mais para o crescimento económico do que as economias emergentes, como a China e a Índia, e vão continuar a ser indispensáveis, visto que os sectores dominados por homens, como a indústria de automóveis e a construção, são os mais atingidos, aumentando a importância dos serviços e do cuidado. **Assegurar que as mulheres sejam incluídas e protegidas no mercado de trabalho vai revigorar a economia europeia, e, a longo prazo, beneficiar as economias e as taxas de natalidade.**
- ✓ **FACTO:** Os governos europeus gastaram trilhões de euros para salvar bancos, empresas de automóveis e de construção. **Só o esquema de resgate para os bancos do Reino Unido custou aos contribuintes até 850 mil milhões de libras.** Esta é, exactamente, a altura certa para investir um valor comparativamente baixo na capacitação da metade da população actual – para não falar da geração que se segue.
- ✓ **FACTO:** Atravessar os tetos de vidro na Europa corporativa é um problema real, e é ainda mais grave no sector financeiro. O LEM concorda com os vários peritos e peritas na convicção de que uma **maior presença de mulheres em posições de tomada de decisão no sector financeiro podia ter impedido a viragem para a gestão imprudente dos bancos, orientada para lucros de curto prazo, que, por fim, levou à crise actual.**

**MITO TRÊS:** *“Esta directiva custaria mais 2 mil milhões de libras aos negócios britânicos”.*

- ✓ **FACTO:** Segundo a Comissão Britânica de Igualdade e Direitos Humanos, o custo total estimado de 20 semanas de licença de maternidade inteiramente remunerada, seria, de facto, só 1,3 mil milhões de libras.<sup>3</sup> Este custo estimado não é para ser pago pelas entidades empregadoras, mas pelo governo britânico, tendo em conta que **no Reino Unido os benefícios pagos pela entidade empregadora às trabalhadoras durante o gozo de licença de maternidade é inteiramente reembolsado pelo Estado.**
- ✓ **FACTO:** A licença de maternidade no Reino Unido neste momento é drasticamente subfinanciada: as mães recebem o valor ridículo de 123 libras por mês, valor abaixo da linha da pobreza, mas por período relativamente longo (até um ano). Esta prática não é eficaz para as entidades empregadoras em termos de custos, e é frustrante para as trabalhadoras: quanto **mais tempo uma trabalhadora estiver ausente do trabalho, maiores custos terá para a entidade empregadora substituí-la durante a sua ausência, e voltar a formá-la quando regressar.** Um estudo alemão demonstra que a ausência prolongada do trabalho pode custar às entidades empregadoras entre 2.000 a 12.000 Euros por trabalhador/a.
- ✓ **FACTO:** O gasto de 1.3 mil milhões de libras adicionais não seria um elemento de grande importância no orçamento do Reino Unido. De facto, o país gasta um valor seis vezes maior em cada ano nas consequências da obesidade e do tabagismo<sup>4</sup>, e um valor três vezes maior nos efeitos da violência

<sup>3</sup> Equality and Human Rights Commission, *Working Better*, March 2009.

<sup>4</sup> See <http://news.bbc.co.uk/2/hi/health/8086142.stm> and <http://news.bbc.co.uk/2/hi/health/7656214.stm>



EUROPEAN WOMEN'S  
**LOBBY**  
EUROPEEN DES FEMMES



PLATAFORMA PORTUGUESA  
PARA OS DIREITOS  
DAS MULHERES

doméstica, para não falar sobre os triliões de libras pagas para estabilizar os bancos de Londres, em consequência da crise económica.

**MITO QUATRO:** *“Uma licença de maternidade longa e obrigatória afasta as mulheres do mercado de trabalho, fazendo mais mal do que bem”.*

- ✓ **FACTO:** Um estudo canadiano demonstra que **as mulheres ficam mais motivadas para regressar ao trabalho depois da licença de maternidade se o valor da licença de maternidade for pago durante as 20 semanas pós-parto.**<sup>5</sup> Na realidade, as entidades empregadoras vão beneficiar desta nova directiva. As trabalhadoras vão regressar após o gozo da licença de maternidade mais rapidamente, prontas para reassumir as suas antigas posições, o que faz com que as entidades empregadoras não percam o valor do tempo e dinheiro investido na sua formação.
- ✓ **FACTO:** As disposições desta directiva **certamente não forçariam as mulheres a ficar em casa**, caso quisessem regressar ao trabalho depois das seis semanas de licença obrigatória. O tempo da licença obrigatória simplesmente assegura que toda a mulher europeia tenha a possibilidade de recuperar da agitação emocional e do stress físico do parto, antes de regressar ao mercado de trabalho.
- ✓ **FACTO:** O *draft* actual da Directiva modificada, não só salvaguarda o salário na íntegra, como também proporciona fortes **protecções legais, precisamente para combater a discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho, que, ainda, contribui para a marginalização de algumas mulheres apenas pelo facto de terem filhos/as.**

**MITO CINCO:** *“A licença de parentalidade é tão boa como a licença de maternidade. Os países que têm um sistema de licença de parentalidade remunerada fazem muito pelas mães, pais e famílias”.*

- ✓ **FACTO:** A licença de parentalidade é uma ferramenta importante na conciliação; não obstante, **não visa a realidade básica de que são as mulheres biologicamente responsáveis por dar à luz.** O *draft* actual da directiva prevê uma cláusula sobre uma licença de parentalidade generosa, e uma licença de paternidade, porque ambas são medidas valiosas, mas as duas são fundamentalmente diferentes e não devem ser confundidas.
- ✓ **FACTO:** A razão pela qual muitos apoiam a licença de parentalidade não é só porque é uma política eficaz, mas também porque **é mais barato.** Os pagamentos da licença de parentalidade na Europa são em média 500 Euros por mês<sup>6</sup>, um valor muito mais baixo do que o salário total da maior parte dos trabalhadores e trabalhadoras, e alguns dos países nem sequer têm qualquer sistema formal de licença de parentalidade paga.

<sup>5</sup> Statistics Canada, “Maternity Leave Pays for Employers, Too”, February 2010 (see also <http://www.montrealgazette.com/life/Maternity+benefits+pays+employers+Study/2608269/story.html#ixzz0gZCfop0k>)

<sup>6</sup> Eurostat, *Family Benefits*, 2008.



EUROPEAN WOMEN'S  
**LOBBY**  
EUROPEEN DES FEMMES



PLATAFORMA PORTUGUESA  
PARA OS DIREITOS  
DAS MULHERES

**MITO SEIS:** *“Estar de licença de maternidade ou paternidade é como usufruir de uma alongada licença por doença, ou de férias prolongadas, e ninguém espera que as entidades empregadoras as financiem”.*

- ✓ **FACTO:** Como a Comissão assinala na sua Estratégia Europa 2020, a população trabalhadora da Europa está a diminuir, enquanto a proporção das pessoas reformadas está a crescer duas vezes mais depressa do que estava antes de 2007. **A Europa não tem uma força de trabalho sustentável por muito mais tempo, se alguém não der à luz a próxima geração de cientistas, professores/as, eleitores/as e contribuintes.** Afirmar, que as mulheres em licença de maternidade estão “inactivas” ou “não estão a contribuir” para as sociedades, destrói a sustentabilidade fundamental da nossa força de trabalho, e da Europa como um todo.
- ✓ **FACTO:** Dar à luz causa na maioria das mulheres uma grave tensão hormonal, física e emocional. As primeiras semanas da vida de bebés são de grande valor em termos do seu desenvolvimento de confiança, habilidades sensoriais e cognitivas e a ligação com ambos a mãe e o pai. As/Os decisoras/es políticos/as devem ter o cuidado de não minimizar ou ridicularizar esta tensão consequencial, e as recompensas que uma nova criança traz.

**MITO SETE:** *“A China, a Índia e outras potências económicas não asseguram licença de maternidade paga na íntegra; logo, esta medida vai prejudicar a nossa competitividade”.*

- ✓ **FACTO:** Os/As trabalhadores/as industriais na China recebem entre 100 e 400 Dólares por mês, e na Índia 42% da população vive com menos de 1.25 Dólares por dia<sup>7</sup>. **Essas são normas que a Europa nunca vai cumprir nem sequer tentar:** o sistema de providência europeu, e medidas como esta directiva, que capacitam as trabalhadoras e os trabalhadores no mercado global, são um valor acrescido, e não uma desvantagem.

<sup>7</sup> CIA World Factbook, 2010.