

LICENÇA-MATERNIDADE E O COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL

Maternity leave and the organizational behavior

Maria Ângela LOURENÇONI
Faculdade Politécnica de Campinas

RESUMO: Este artigo tem o objetivo de levantar uma discussão acerca da extensão da licença-maternidade para seis meses e de colaborar com o processo de aceitação dessa realidade por parte do setor organizacional em função do comportamento humano no trabalho.

Palavras-chaves: Mulher. Aleitamento. Recursos Humanos.

ABSTRACT: This article is intended to raise a discussion about the extension of maternity leave for six months and to cooperate with the process of accepting that reality by the industry in terms of organizational human behavior at work.

Key-words: Woman. Lactation. Human Resources.

INTRODUÇÃO

É pertinente e necessário o debate acerca da extensão da licença maternidade de 120 para 180 dias (seis meses) a fim que sejam esclarecidas as razões pelas quais o aleitamento materno se torna fator de condição de sobrevivência humana, mais do que uma simples questão de mercado ou de produtividade.

Persegue-se, hoje, a possibilidade de aceitação da licença-maternidade pelas empresas como se o afastamento da funcionária pode ser fator determinante de produtividade nos indicadores de desempenho organizacional. O objetivo deste artigo é apresentar um esclarecimento ao assunto sob o prisma da organização do trabalho humano nas empresas, contratação de serviços e também da situação da mulher no mercado de trabalho.

A relevância do tema é fundamental para as ciências sociais, a psicologia organizacional, e para os setores de recursos humanos (das empresas ou de consultorias isoladas). As instituições de ensino superior devem contribuir para o esclarecimento da licença-maternidade através do pensamento crítico e dialético (proposição metodológica deste artigo), oferecendo, com isso, diminuição da ambigüidade e respaldo à seguridade dos

direitos de cidadania, sem contradizer a sobrecarga das disposições legais que permeiam o assunto.

A aceitação da licença-maternidade de seis meses é uma dicotomia entre finanças e saúde do trabalhador. A mãe estressada por ter que deixar o filho nos primeiros meses em que a dependência do aleitamento materno é de fundamental importância para o bebê, pode resultar numa redução de desempenho dessa mulher. Já, o afastamento da trabalhadora e sua substituição por seis meses por outro profissional (de qualquer gênero) pode ser observada como fator de complicação no setor de RH.

Os contratos de trabalho temporário têm duração de 3 meses, nem sempre essa mão de obra é tão qualificada quanto aquela que está substituindo; raramente ocorre o contrário. Existe a possibilidade de prorrogação do prazo de contratação do trabalhador temporário (artigo 443, parágrafo 2º, alínea "a", da CLT, que trata sobre o trabalho por tempo determinado discorre que os funcionários podem ser contratados por tempo pré-estabelecido no caso "de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo". Portanto, o afastamento de uma funcionária por conta da maternidade caracteriza uma situação transitória pela qual passa a organização, justificando a contratação por tempo determinado.

A RELAÇÃO COM A EMPRESA

O problema que envolve o assunto da licença-maternidade é que as empresas não buscam orientação correta para os procedimentos que regulamentam o trabalho temporário, pois uma das soluções para o caso da licença-maternidade, mais comum ainda hoje nas organizações, é a redistribuição de tarefas entre os funcionários do mesmo setor, deixando assuntos menos urgentes para a própria mulher-gestante que deverá ser afastada. Normalmente, com o medo de ficar sem seu lugar na empresa e no mercado de trabalho, essa situação é discutida e acertada em consenso entre a funcionária e quem chefia seu setor ou departamento.

O processo de aceitação da licença-maternidade por seis meses determina uma revisão de como deverá ser a posição da empresa diante do trabalho temporário, bem como a postura de responsabilidade de treinamento mais adequado para qualificação do profissional que fará a substituição por período de tempo determinado, a fim de haja uma perspectiva de sucesso nesta substituição.

Com isso, pode haver abertura de novos mercados para treinamento de mão-de-obra, bem como profissionais que tenham interesse neste tipo de trabalho temporário. Surgindo demandas, surgem oportunidades diferenciadas. A acomodação do mercado ao novo, de maneira geral, nunca é imediata, mas a história mostra que o sistema capitalista sempre percebe, além dos riscos, as oportunidades em cada mudança que se estabelece.

A FORÇA DE TRABALHO FEMININA

O risco da discriminação do trabalho feminino por conta da ampliação da licença-maternidade é real, pois a discriminação do trabalho feminino ainda não foi vencida completamente até mesmo quando se discute a igualdade de remuneração para ambos os sexos em todos os segmentos de trabalho. Empresas mais conservadoras poderão optar por pessoas do sexo masculino para contratação de mão-de-obra em setores que dependem de “baixa rotatividade” como indicador de desempenho organizacional.

É importante lembrar que a mentalidade das empresas e mesmo do funcionário mudou. Não há segurança de emprego em qualquer situação. O contingente de contratações mais reduzido nestes últimos meses se dá em função da crise que ronda o mercado. “Existe, realmente, um conceito de maior abrangência já implantado nas relações de trabalho de certa ‘temporariedade’ no comportamento humano nas organizações. Hoje não temos mais como fator comum o funcionário de 40 ou 50 anos de dedicação à mesma empresa. Está claro que elementos como a flexibilidade, a espontaneidade e a imprevisibilidade, muito comuns ao homem moderno, é uma adaptação à falta

de seguridade de emprego. As pessoas compreendem a si próprias como sendo um conjunto de habilidades que pode ser mais bem remunerado no mercado e, por isso, buscam novas oportunidades, é o considerado capital humano.

De acordo com Robbins (2005), as empresas estão em estado de fluxo, ou seja, adaptam trabalhos temporários de acordo com as necessidades e os planos organizacionais. Este comportamento das empresas ressalta o autor, é uma resposta ao mercado globalizado que requer expansão da capacidade de flexibilidade e agilidade em resolução de problemas e tomada de decisões que garantam a competitividade no mercado de trabalho.

A mulher, mãe e profissional, deve saber de suas competências e assumir seu papel na carreira que escolheu, sabendo que a maternidade pode ser um complemento importante à sua vida pessoal, mas a carreira escolhida requer objetividade e visão para que seus talentos possam permanecer interessantes ao mercado.

O afastamento, por qualquer que seja o tempo, é um problema, tanto para a mulher que possui uma carreira e deve manter-se atualizada – o que ela dificilmente consegue com a chegada da criança – tanto para a empresa. Os estudos em comportamento humano nas organizações apontam para variáveis significativas que interferem na adaptação do funcionário nas empresas e, muito do que se discutiu do ponto de vista acadêmico, já tem repercussão na realidade das organizações: é de responsabilidade do setor de recursos humanos observar as variáveis que interferem no processo de adaptação das pessoas no ambiente de trabalho. Neste setor existem planos de integração, motivação e de realização de processos de rotinas de trabalho que são mais importantes para a produtividade do que se entendia em décadas passadas. É claro que existe um fator importante que se deve mencionar: existem pessoas – homens ou mulheres – com maiores ou menores capacidades de adaptação a novas ou antigas realidades. Novamente, cabe a mulher saber quais são suas competências para poder decidir acerca das suas possibilidades de ser mãe, que requer afastamento e adaptação, e dar seguimento à sua carreira após a maternidade.

O dilema do afastamento, na verdade, é sempre discutido de um ponto de vista ético: manutenção do emprego após o afastamento, relações de trabalho transparentes que viabilizem a substituição ou mesmo a análise de desempenho da mulher que passou pelo afastamento, tipos de “politicagem” para manutenção do emprego (tanto da funcionária afastada quanto de quem a substitui).

Por conseguinte, a questão da licença-maternidade por seis meses, embora seja foco de discussão no tocante a aumento/diminuição de produtividade, também transpassa o prisma da ética. As empresas que não acolherem essa medida correm o risco de obter uma ruptura em sua imagem no fator de responsabilidade social. Portanto, não há desvantagem para a mulher que possui direito de atender a sua necessidade biológica de ser mãe, e da urgência psicológica de estar presente nos primeiros meses mais importantes da vida do bebê. Esse ponto de vista – justamente quando a realidade do século XXI aponta mais fortemente para o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal – é fator de comportamento ético das organizações e determina como estamos próximos da concretização de ações mais humanizadoras no que se entende por mão-de-obra atualmente.

A SAÚDE PÚBLICA, A MATERNIDADE E A SOCIEDADE

A extensão da licença-maternidade para seis meses é questão de saúde pública. O pressuposto da medida é que a mãe poderá amamentar adequadamente a criança ao longo desse tempo – não que esse direito estivesse negado na proposta antiga da lei – mas ocorre que, em geral, por dificuldade estabelecida pela distância física entre mãe e filho no retorno ao trabalho, ou mesmo por questões de economia em transporte, a mulher deixa de amamentar a criança.

Do ponto de vista antropológico, estudos (Mauss; Lévy-Strauss; Douglas tem mostrado que os fenômenos saúde-doença informam sobre:

- a) a visão de mundo do grupo social;
- b) as atitudes coletivas face a infelicidade dominadora;

- c) o rompimento do indivíduo com as normas e regras de sua sociedade, freqüentemente traduzidas em códigos morais e religiosos;
- d) o encontro do homem com o que considera "infeliz" e "alienante" em sua sociedade. (MINAYO, 1991: 2)

As considerações sobre a saúde da mulher e da criança não são pertinentes apenas à saúde pública, mas também a várias áreas que procuram conhecer e entender o comportamento humano em sua satisfação pessoal e profissional. Isto demanda abertura para que todos os setores da sociedade e da ciência possam se expressar.

Já é senso comum que o aleitamento materno (ou vacina natural como alguns profissionais da saúde sustentam) é condição de uma vida mais saudável e de sustentabilidade emocional – tanto para a mulher quanto para o bebê. Há comprovações de que a criança que possui desmame precoce pode perder o desenvolvimento adequado de musculatura oro-facial e desenvolver hábitos orais como, por exemplo, sucção de chupeta ou mesmo digital. Esta situação pode levar a outras desordens de formação de arcada dentária ou má-oclusão. Complicações respiratórias também estão relacionadas.

Repensar a questão do desmame precoce entre mulheres trabalhadoras, especialmente entre aquelas com uma relação de emprego definida e legal, é questionar pressuposições que sempre existiram. Dentre elas, está a noção de que os benefícios trabalhistas de proteção à mulher grávida e lactante, tais como garantia de emprego, licença-maternidade remunerada, creche e pausas para amamentar - como preconizados pela OIT (Organização Internacional do Trabalho) desde o início do século - se implementadas, constituem condições suficientes para a mãe trabalhadora formal não desmamar cedo. (REA e ots, 1997, p.2)

O maior problema que os estudos revelam é que o desmame precoce é fator de fácil ocorrência em casos de mães trabalhadoras. Soluções organizacionais como creche no local de trabalho, creche fora do local de trabalho, posto de coleta e estocagem de leite materno, são iniciativas ainda pouco eficazes para diminuição do desmame precoce.

Vale lembrar que a amamentação é uma prática natural e instintiva. Ou seja, o corpo está biologicamente preparado para isto, mesmo quando há complicações como o empedramento ou insuficiência de produção de leite ou mesmo de dificuldade de “pega” da criança. A mulher que não amamenta pode vir a ter complicações sob o ponto de vista biológico, emocional e, atualmente, social. Há uma mudança na percepção da sociedade em relação à mulher que não amamenta, e essa mãe pode passar a ocupar a posição de quem deve se justificar socialmente diante da necessidade de desmame. Neste sentido, o recém-nascido é o centro das atenções, para quem, segundo a sociedade, o significado da amamentação é fonte de nutrição, proteção e afeto, e dever materno, que provém a criança com alimento, proteção e afeto.

A mulher que amamenta também possui benefícios para sua saúde na forma de prevenção de doenças cancerígenas na região das mamas e dos ovários, osteoporose e, ainda em pesquisa, a artrite reumatóide. Com a extensão da licença, a mulher poderá obter maior satisfação pessoal quanto a realização do sonho de ser mãe se puder oferecer o aleitamento materno no prazo mínimo estabelecido pela OMS (Organização Mundial da Saúde).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com a extensão da licença-maternidade, pode-se dizer que mais do que gastos ou benefícios para os cofres públicos, empresas, saúde, faz-se necessário verificar a amplitude do avanço social que presenciamos no início deste século.

Trabalhos na área de história social analisam a construção de significados da amamentação e maternidade através dos tempos, entre eles o de Ariès (1981), Donzelot (1980), Costa (1983), Badinter (1985) e Silva (1990). Evidenciam que o comportamento feminino frente ao aleitamento materno guarda uma relação com o lugar, a imagem social da mulher e a maternidade, e ele se apresenta variável nas diferentes épocas e contextos sociais, dependente de valores e interesses econômicos e políticos. (NAKANO, 2003, p. 2)

A visão de homem, mulher, trabalho e sociedade é muito maior do que a aplicação da lei. Esta legislação é uma consequência de revisão de valores sociais, morais e éticos que permeiam a prática do aleitamento materno e os direitos do cidadão. Há um fenômeno social por trás desse tema que preconiza o mérito da condição humana de procriação e de cuidado com a família. As empresas já perceberam que não há lugar para práticas predatórias neste contexto.

Embora as aparentes temeridades sobre o assunto, haverá acomodação porque o avanço social impulsiona neste sentido: não há formas de contenção, apenas de adaptação. Daqui a alguns bons anos estaremos nos perguntando como é que pudemos ceifar tão arbitrariamente direitos a um processo natural e de condição de sobrevivência humana representado pela amamentação. Certamente olharemos horrorizados a nossa ignorância cultural em relação ao aleitamento materno, assim como hoje revisamos práticas de agressão/exclusão psico-social implementadas passivamente e sem senso crítico, que fugiram à clareza de nossa compreensão em épocas passadas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

NAKANO, Ana Márcia Spanó. **As vivências da amamentação para um grupo de mulheres: nos limites de ser "o corpo para o filho" e de ser "o corpo para si"** Cad. Saúde Pública. vol.19, suppl.2, Rio de Janeiro, 2003. Disponível em: http://www.scielosp.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X2003000800017. Acessado em: 20/11/2008

NEIVA, Flávia Cristina Brisque e ots. **Desmame precoce: implicações para o desenvolvimento motor-oral** Jornal de Pediatria, vol.79, no.1. Porto Alegre -Jan./Feb. 2003. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0021-75572003000100004&script=sci_arttext&tlng=pt. Acessado em: 20/11/2008

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **Abordagem antropológica para avaliação de políticas sociais**. Rev. Saúde Pública. vol.25, no.3, São Paulo – Jun, 1991. Disponível em: http://www.scielosp.org/scielo.php?pid=S0034-89101991000300012&script=sci_arttext&tlng=pt Acessado em: 20/11/2008

REA, Marina Ferreira e ots. **Possibilidades e limitações da amamentação entre mulheres trabalhadoras formais**. Rev. Saúde Pública. vol. 31, no. 2, São Paulo - Apr., 1997. Disponível em :

http://www.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-89101997000200008. Acessado em: 20/11/2008

_____. **Os benefícios da amamentação para a saúde da mulher**

Jornal de Pediatria. 2004. Disponível em:
<http://www.scielo.br/pdf/jped/v80n5s0/v80n5s0a05.pdf> . Acessado em:
20/11/2008

ROBBINS, S. **Comportamento Organizacional**. São Paulo: Prentice Hall, 2007.