

# TRABALHAR E CUIDAR NA EUROPA

27 Janeiro 2011 | ISCTE-IUL

## Trabalho, Família e Igualdade de Género

Resultados de pesquisa e a perspectiva dos responsáveis políticos e organismos de estado



# **Ponto de partida**

**De que forma se promove a combinação das responsabilidades laborais e familiares, promovendo igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, pais e mães, permitindo que todos os membros da família sintam qualidade de vida?**

**Que diferença podem fazer as políticas?**

# **Políticas de cuidados com as crianças e apoio à família**

**As mais bem sucedidas políticas de cuidados com as crianças foram encontradas entre os países que consideram os cuidados com as crianças mais como uma tarefa e responsabilidade da sociedade do que um assunto privado das famílias.**

Fonte: WorkCare

## **Diferenças entre países de acordo com o volume de apoio às famílias:**

Os países escandinavos e a França são particularmente generosos.

O investimento português nesta área é limitado.

A Holanda mantém um nível considerável de assistência social numa base individual mas é muito menos generosa relativamente às famílias.

A estrutura de subsídios às famílias (na forma de benefícios fiscais, nos serviços infantis e no arrendamento) varia muito entre países e ilustra claramente o espectro político e as aspirações dos diferentes governos.

## **Diferentes esquemas públicos de cuidado às crianças:**

A Suécia, a Noruega, a França e a Eslovénia revelam respostas particularmente positivas em termos dos subsídios concedidos.

Por outro lado, o Reino Unido e a Holanda distinguem-se pelas atitudes políticas e sociais mais pobres no que concerne às políticas de apoio a crianças em idade pré-escolar.

Sistemas alternativos de assistência às crianças são desenvolvidos em grande escala em França, onde a assistência às crianças é fortemente subsidiada de modo a reduzir as despesas dos trabalhadores com filhos.

Observa-se uma crescente convergência na duração das licenças de maternidade e paternidade, em grande medida devido à legislação europeia neste domínio.

**Todos os países europeus têm enquadramentos legais que prevêm licenças de maternidade, licenças de paternidade e licenças parentais.**

**A duração dessas licenças varia consideravelmente entre mães e pais, tal como o nível de remuneração.**

**A licença de paternidade tende a ser gozada apenas quando não é transferível e prevê um elevado nível de compensação.**

**As licenças de paternidade são subutilizadas apesar do desejo professado dos pais de passarem mais tempo com os seus filhos.**

Necessidade de se encorajar uma mais equilibrada e igualitária participação de homens e mulheres no que respeita as diversas formas de licenças:

- Maternidade;
- Paternidade;
- Parentais.

Fonte: Quality



Um importante domínio para a produção de igualdade de género é a melhoria das políticas sociais. Por exemplo:

Creches e serviços de apoio às crianças acessíveis (horários e locais) e a custos controlados;

Horários escolares flexíveis facilitando a combinação do trabalho profissional com os as responsabilidades e cuidados familiares.

Fonte: Quality

**Homens e mulheres preocupam-se com o desenvolvimento educacional e cognitivo dos seus filhos.**

**Querem cuidados de qualidade exercidos por profissionais que tenham em consideração as necessidades evolutivas das crianças, e que tenham conhecimentos e saberes específicos para as ajudar no seu desenvolvimento cognitivo.**

**Em muitos países europeus verifica-se uma insuficiência nos apoios às crianças de qualidade e de custos reduzidos, isto é especialmente verdadeiro no caso das crianças com menos de três anos de idade.**

**A cobertura dos ensinos pré-escolar e escolar para crianças acima dos três anos tem muitas vezes horários insuficientes que não correspondem às necessidades dos pais, sobretudo, quando os dois investem em carreiras profissionais.**

## **Formas de cuidar e cuidadores na Europa:**

Prevalece na EU um baixo nível de cuidados formais com os dependentes (crianças, jovens ou idosos).

Os cuidados informais (e cuidadores informais) são a forma dominante de cuidado na Europa.

As melhores formas de cuidado (profissionalizado) estão disponíveis para crianças entre os 3 e os 6 anos de idade. Havendo menor qualidade nos serviços de apoio às crianças entre 1 e 3 anos de idade.

Os serviços de apoio ao cuidado de idosos estão pouco desenvolvidos.

Os cuidados e as formas de cuidar têm impactos emocionais e financeiros nos cuidadores.

**Inexistência de apoios às crianças que possam ser pagos pelos orçamentos familiares significa a retirada, pelo menos parcial, das mulheres do mercado de trabalho para cuidarem dos filhos.**

**Nestas condições, optam por aceitar situações de part-time ou empregos precários para conseguirem cumprir as responsabilidades familiares.**

**Isto resulta da conjugação de diversos factores:**

- 1. Ideologias sobre os cuidados às crianças;**
- 2. Expectativas normativas;**
- 3. Atitudes dos empregadores;**
- 4. Diferença de rendimentos entre homens e mulheres.**

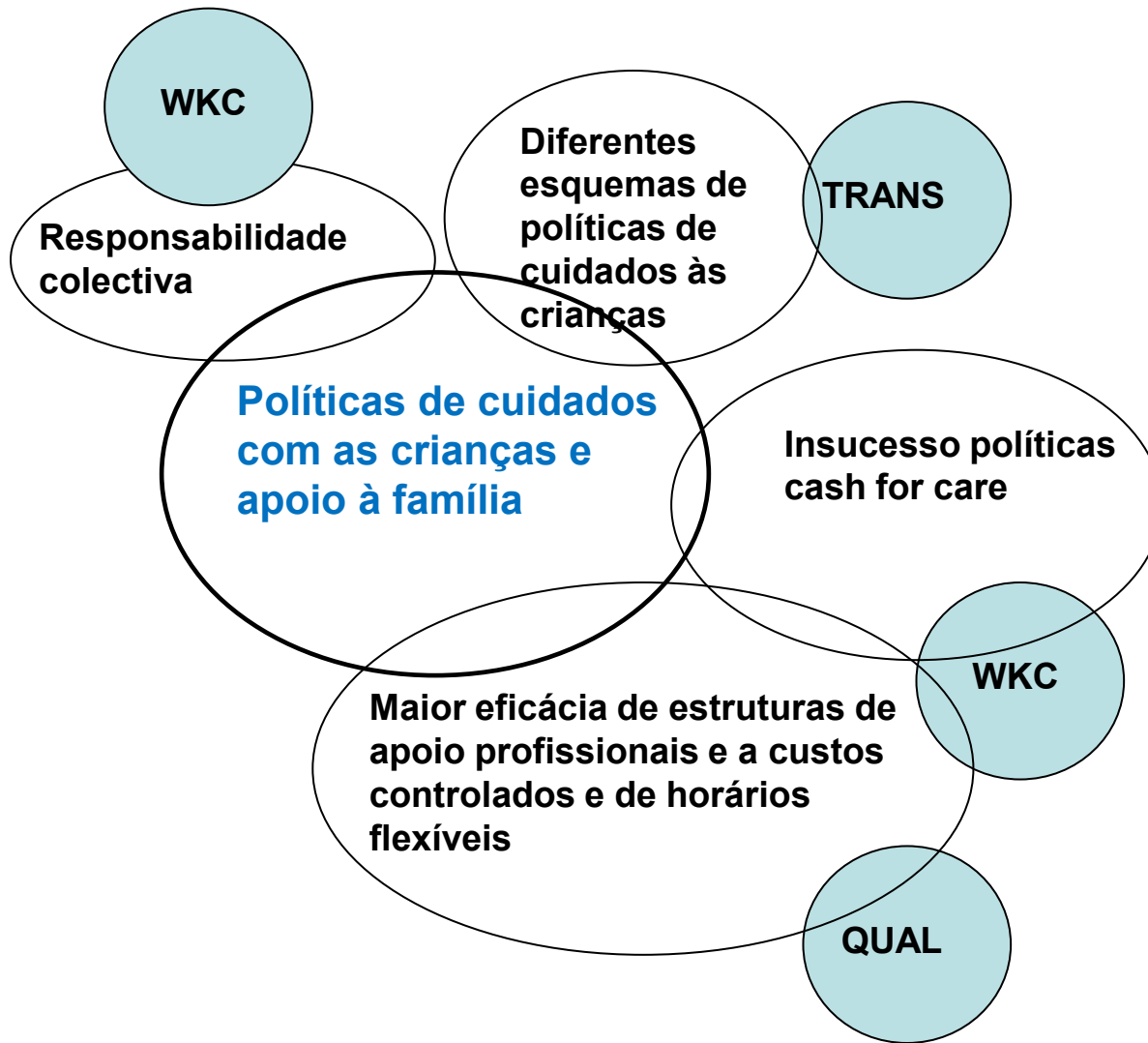
**Isto tem consequências duráveis para a vida das mulheres, nomeadamente ao nível da segurança económica e das oportunidades de construção de uma carreira profissional.**

## **Efeitos específicos sobre as mulheres e a persistência de efeitos de género:**

Ao mesmo tempo que encontram melhores oportunidades de carreira profissional, as mulheres enfrentam:

- Maior pressão na gestão do tempo;
- Urgente necessidade de encontrarem um equilíbrio entre as responsabilidades profissionais e a vida familiar.

Persistem assimetrias na vida familiar, sobretudo no que respeita aos cuidados. Isto também se aplica aos países nórdicos mais igualitários.



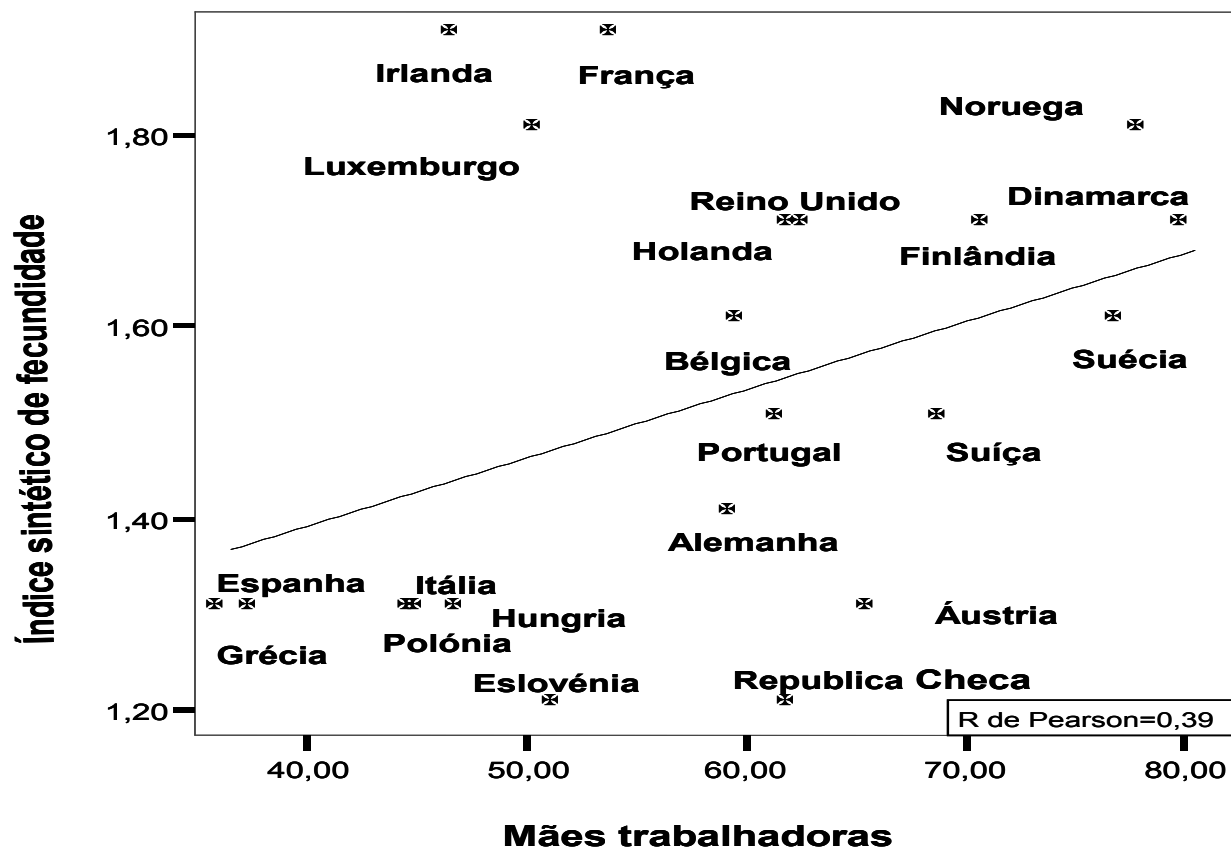
# **Natalidade, parentalidade e empregabilidade**

**Alguns dos países com as mais elevadas taxas de fertilidade na Europa são aqueles onde as políticas públicas permitem aos pais e mães uma boa combinação entre trabalho e cuidado com as crianças.**

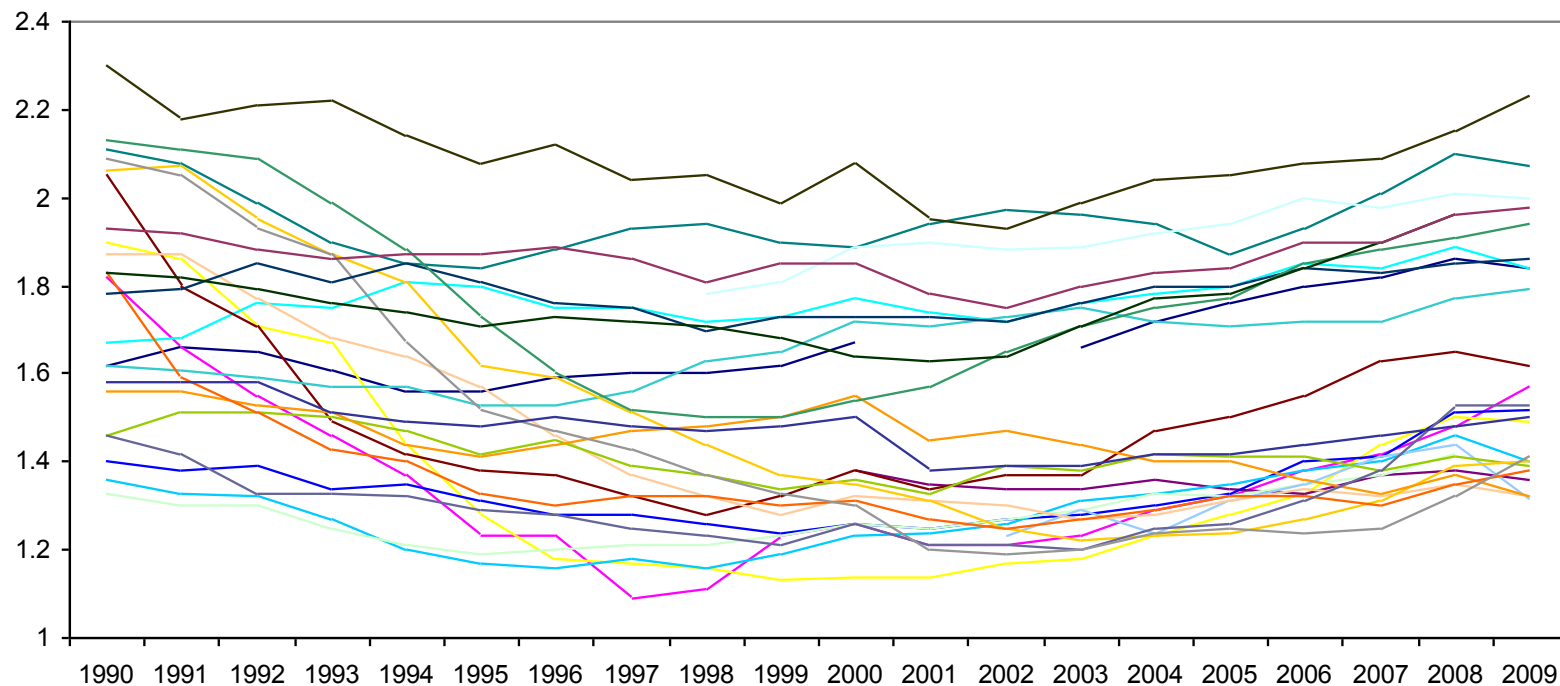
Fonte: WorkCare



## Correlação entre o índice sintético de fecundidade e a percentagem de mães trabalhadoras (2002)

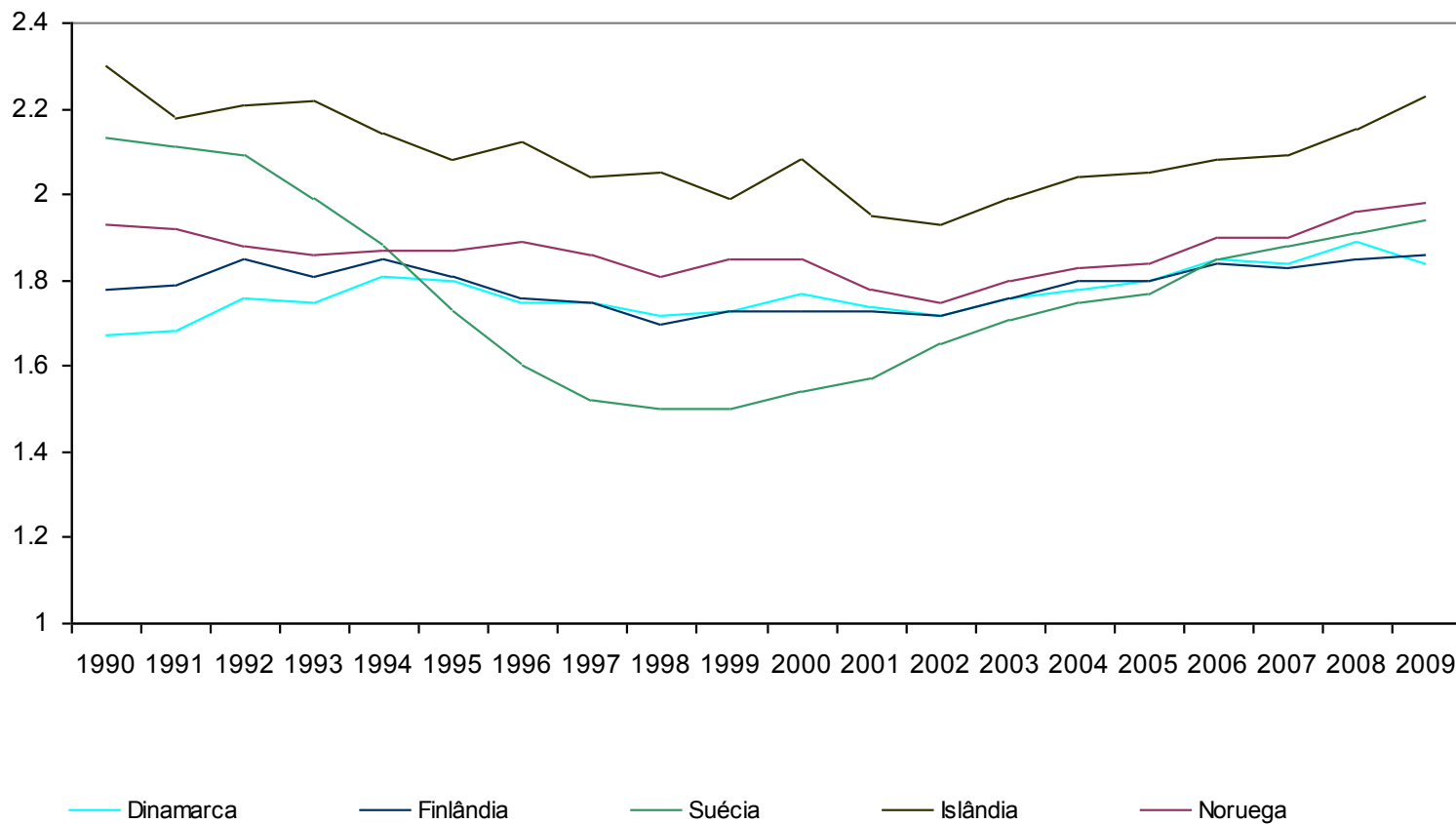


## Evolução do Índice de Fecundidade (1990 – 2009)

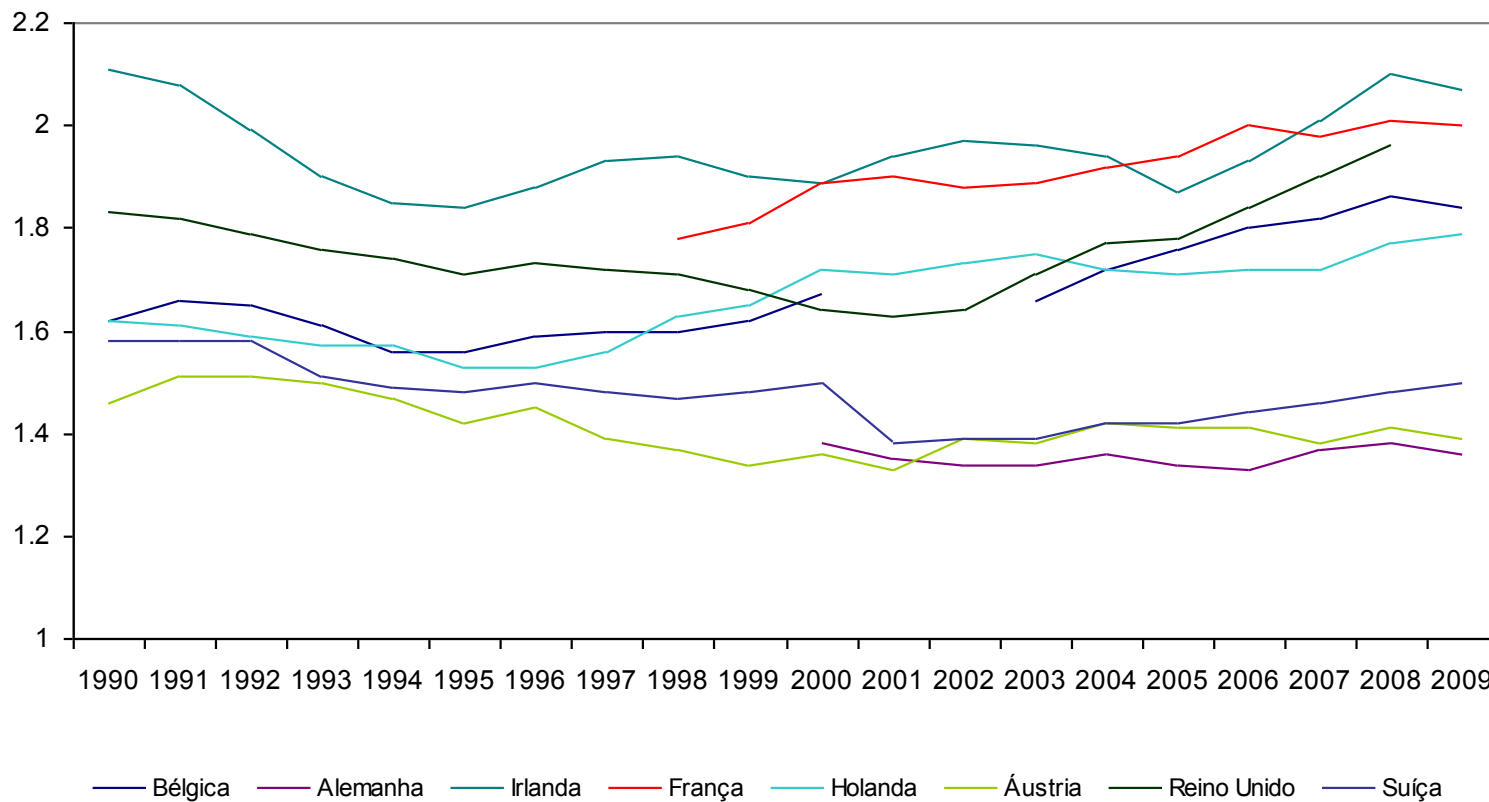


Fonte: Eurostat

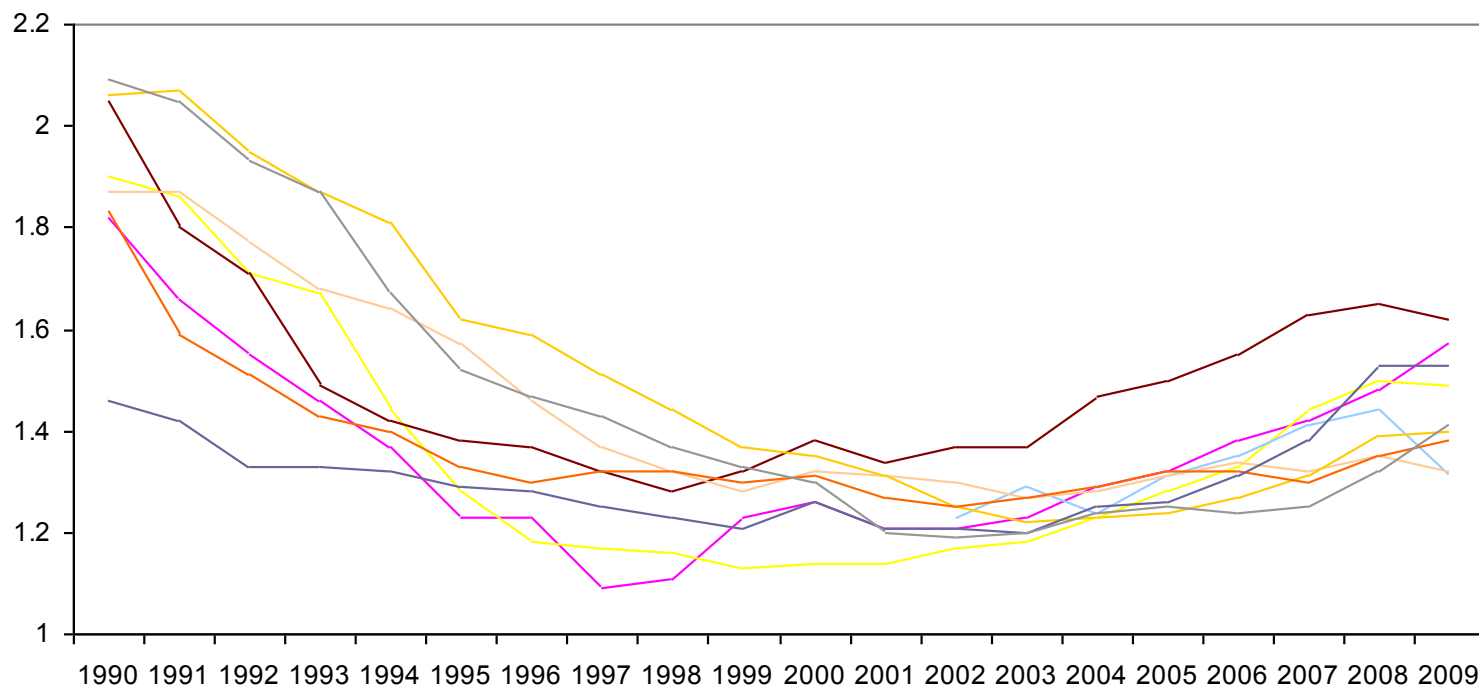
## Evolução do Índice de Fecundidade (1990 – 2009): Países Nórdicos.



## Evolução do Índice de Fecundidade (1990 – 2009): Países da Europa Central.

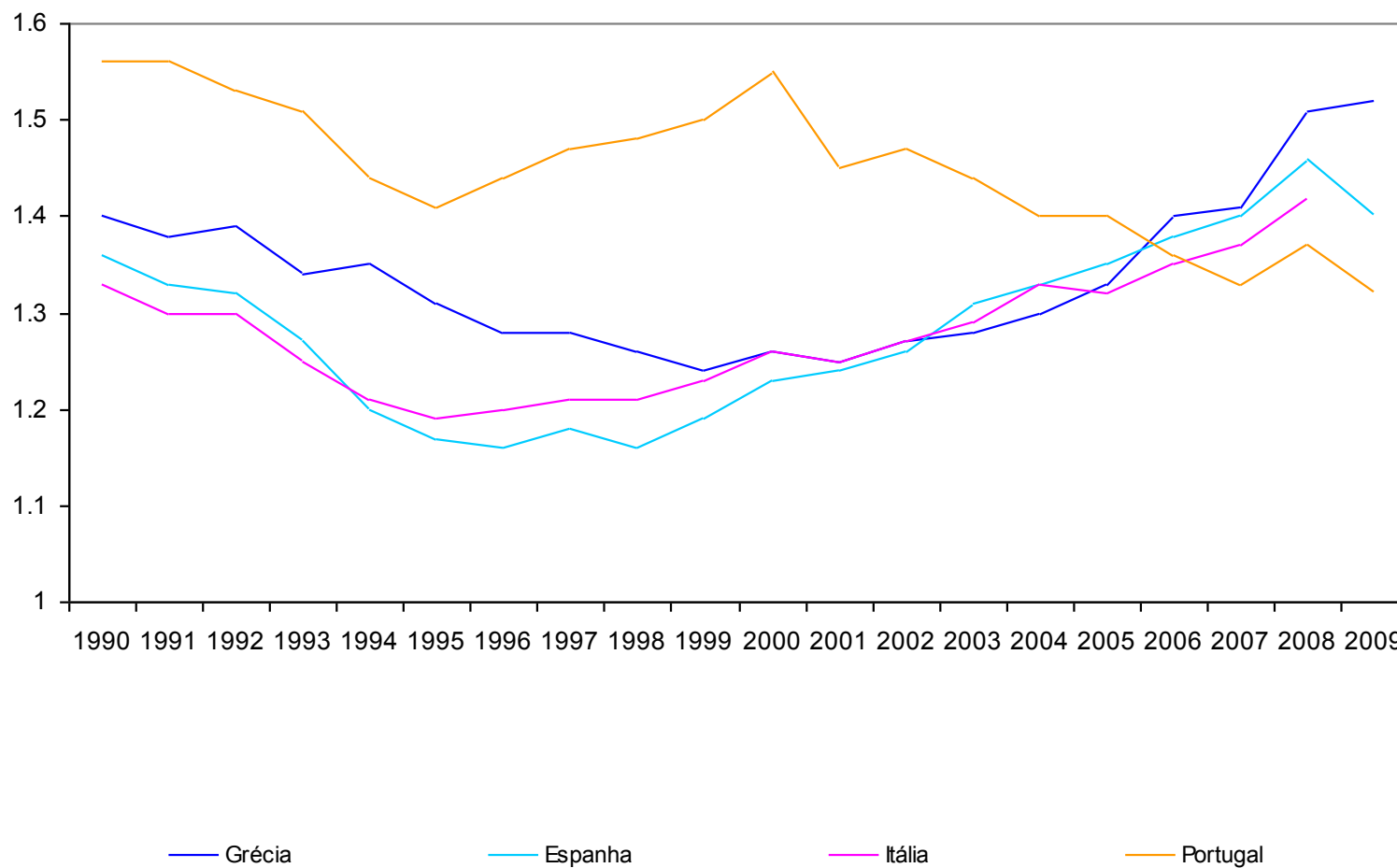


## Evolução do Índice de Fecundidade (1990 – 2009): Países da Europa de Leste.

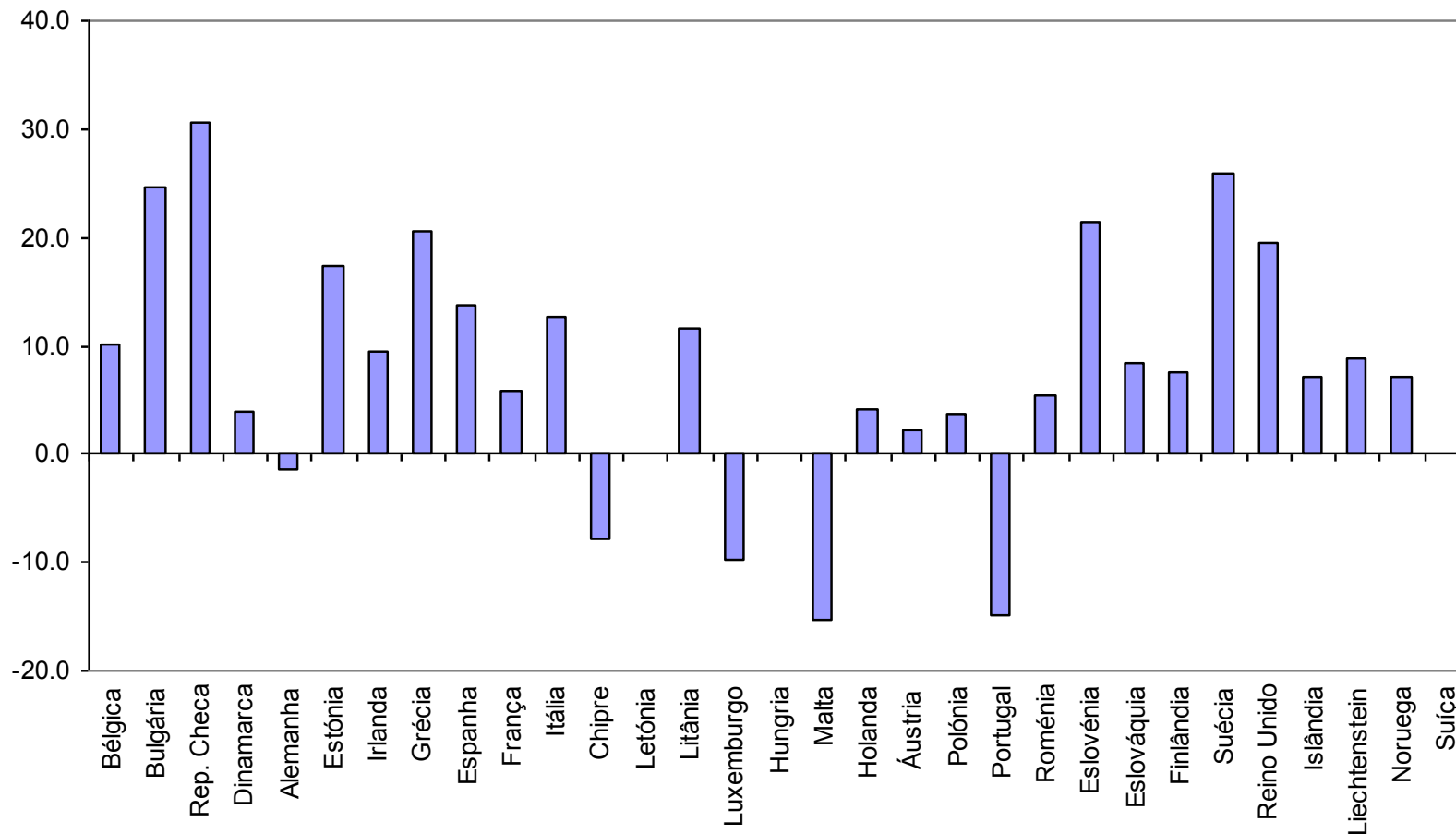


Bulgária      Rep. Checa      Estónia      Letónia      Hungria      Polónia  
Roménia      Eslovénia      Eslováquia

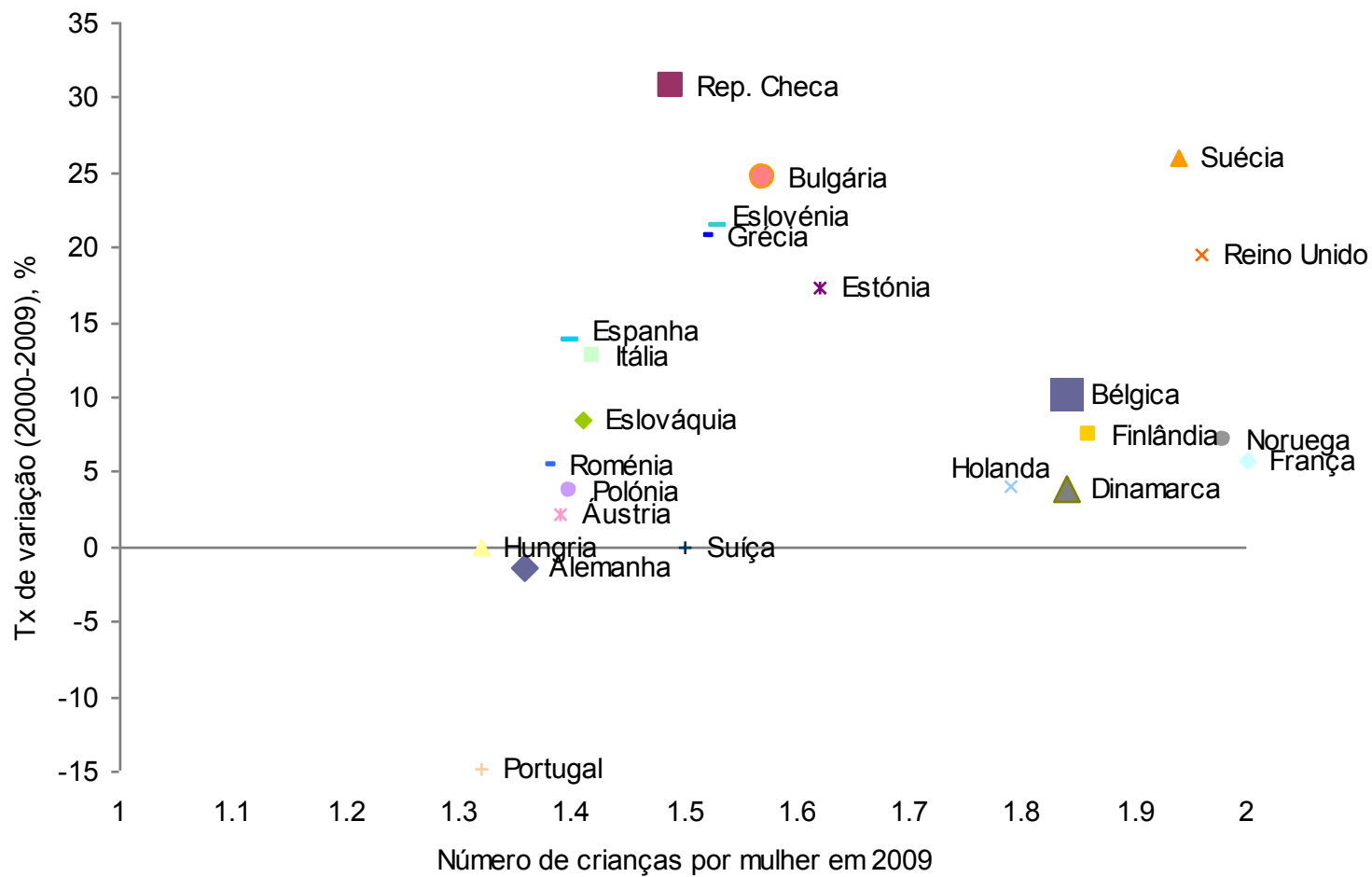
## Evolução do Índice de Fecundidade (1990 – 2009): Países da Europa do Sul.



## Taxa de variação do Índice de Fecundidade (2000-2009)



Fonte: Eurostat



Fonte: Eurostat

Nota: Os últimos dados para o Reino Unido e Itália referem-se a 2008



## **Trabalho a tempo inteiro e filhos menores de 3 anos**

### **Padrão feminino**

Elevada concordância: países nórdicos (excepto Suécia).

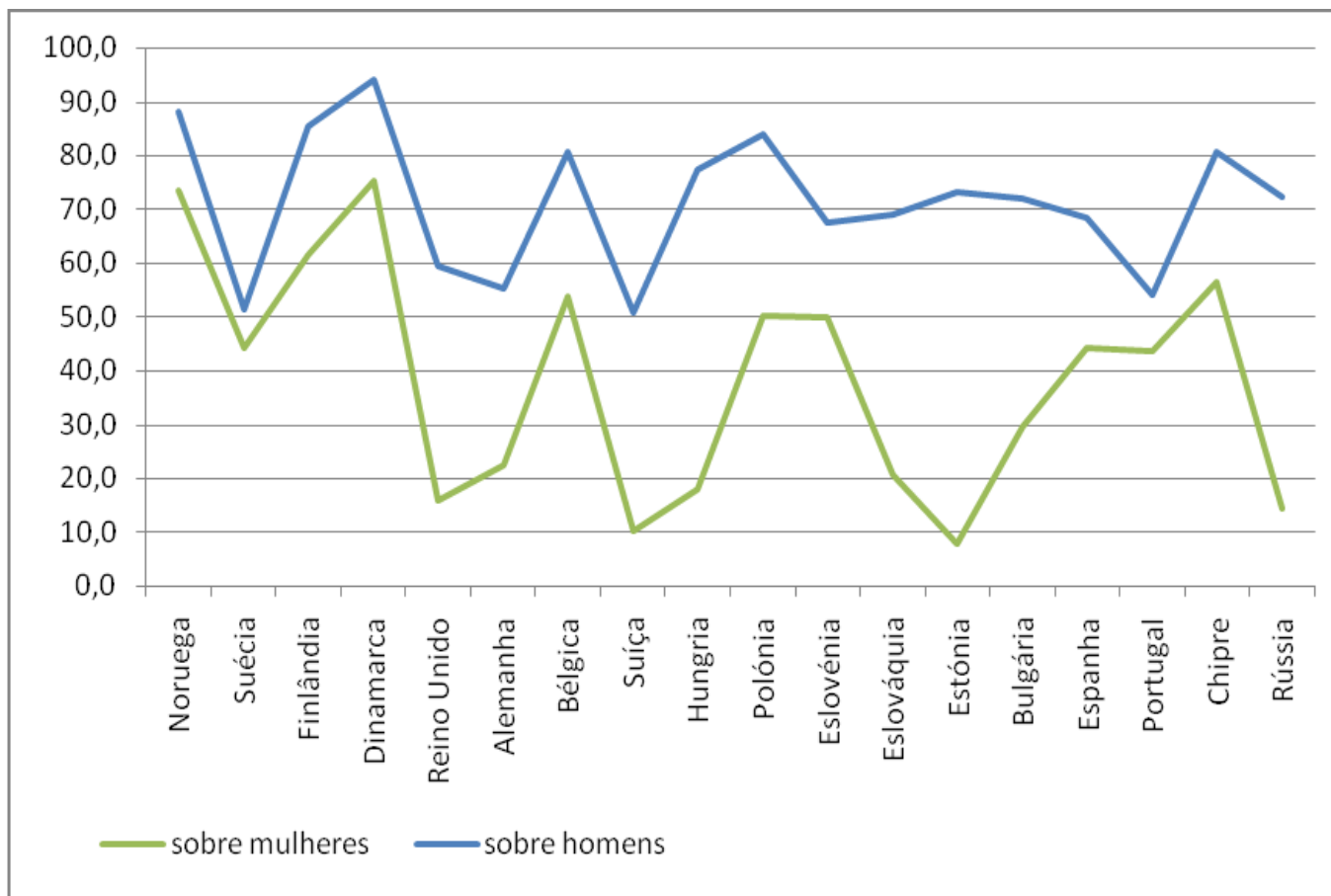
Concordância moderada: Bélgica, Polónia, Portugal, Espanha e Eslovénia.

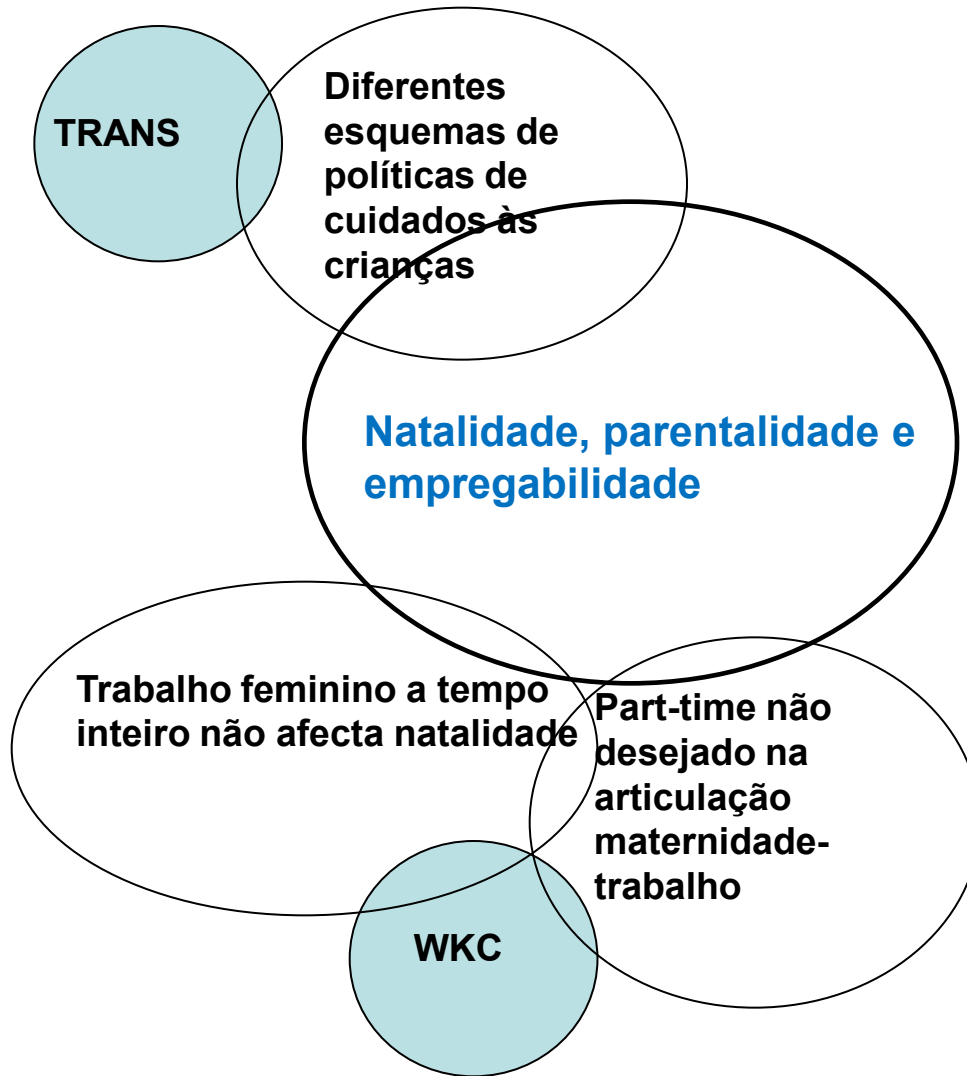
Baixa concordância: Reino Unido, Suíça, Alemanha, Estónia e Rússia.

### **Padrão masculino**

De forma transversal na Europa: elevada concordância com o trabalho a tempo inteiro dos pais de crianças até 3 anos.

## Ter um trabalho a tempo inteiro quando os filhos menores de 3 anos (concorda + concorda totalmente)

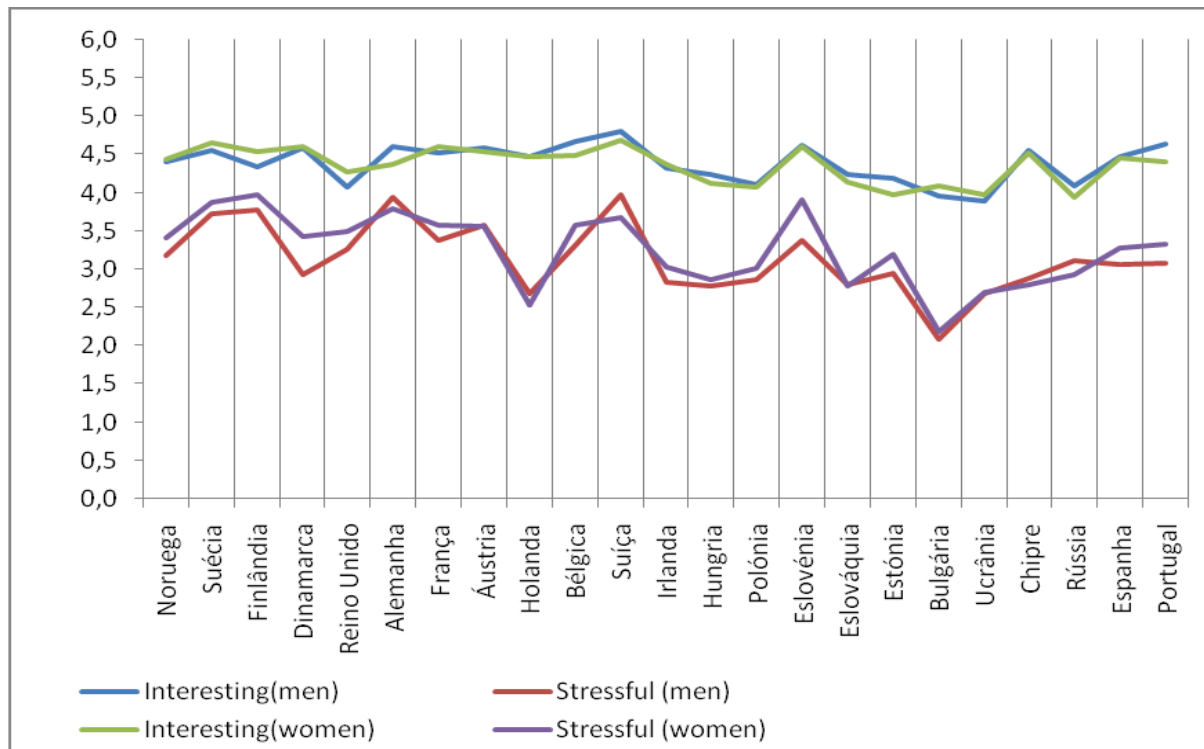




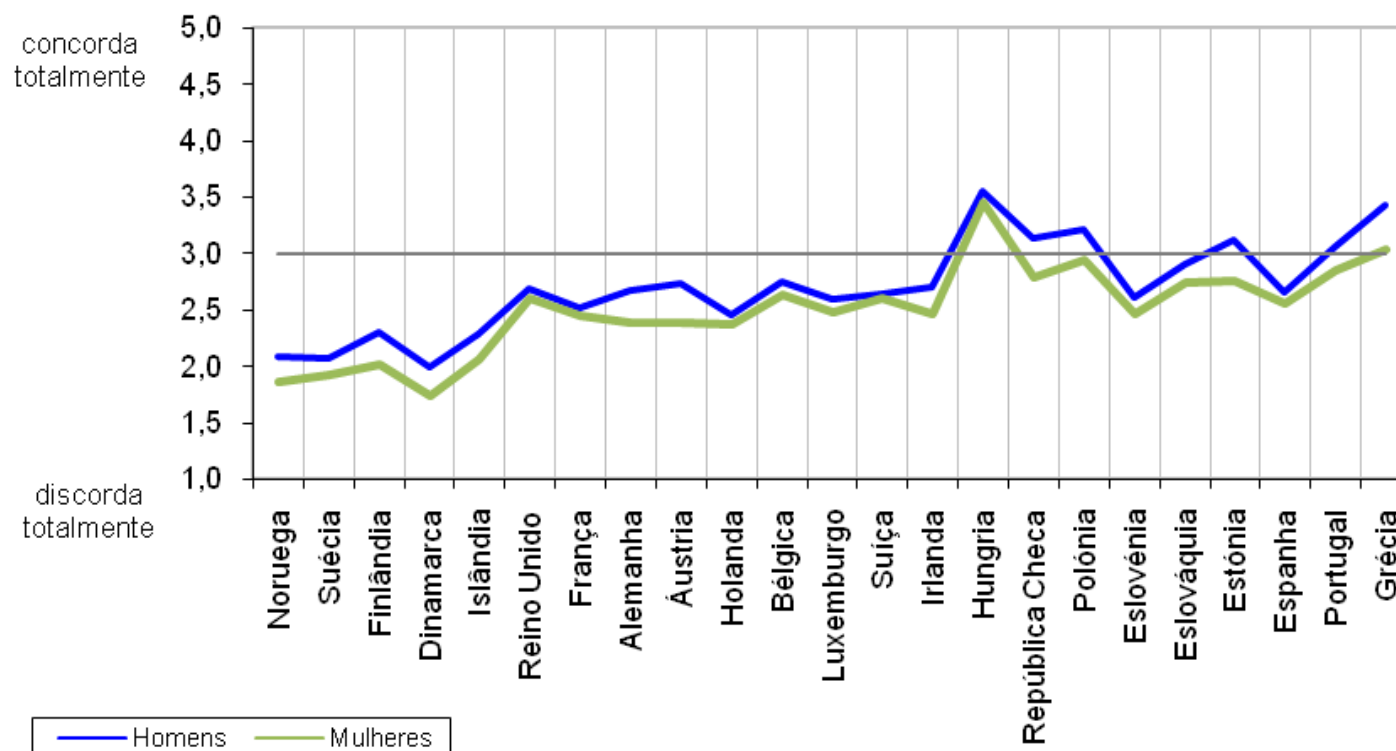
# **Igualdade de género e políticas de emprego**

## As mulheres valorizam o trabalho profissional tanto como os homens.

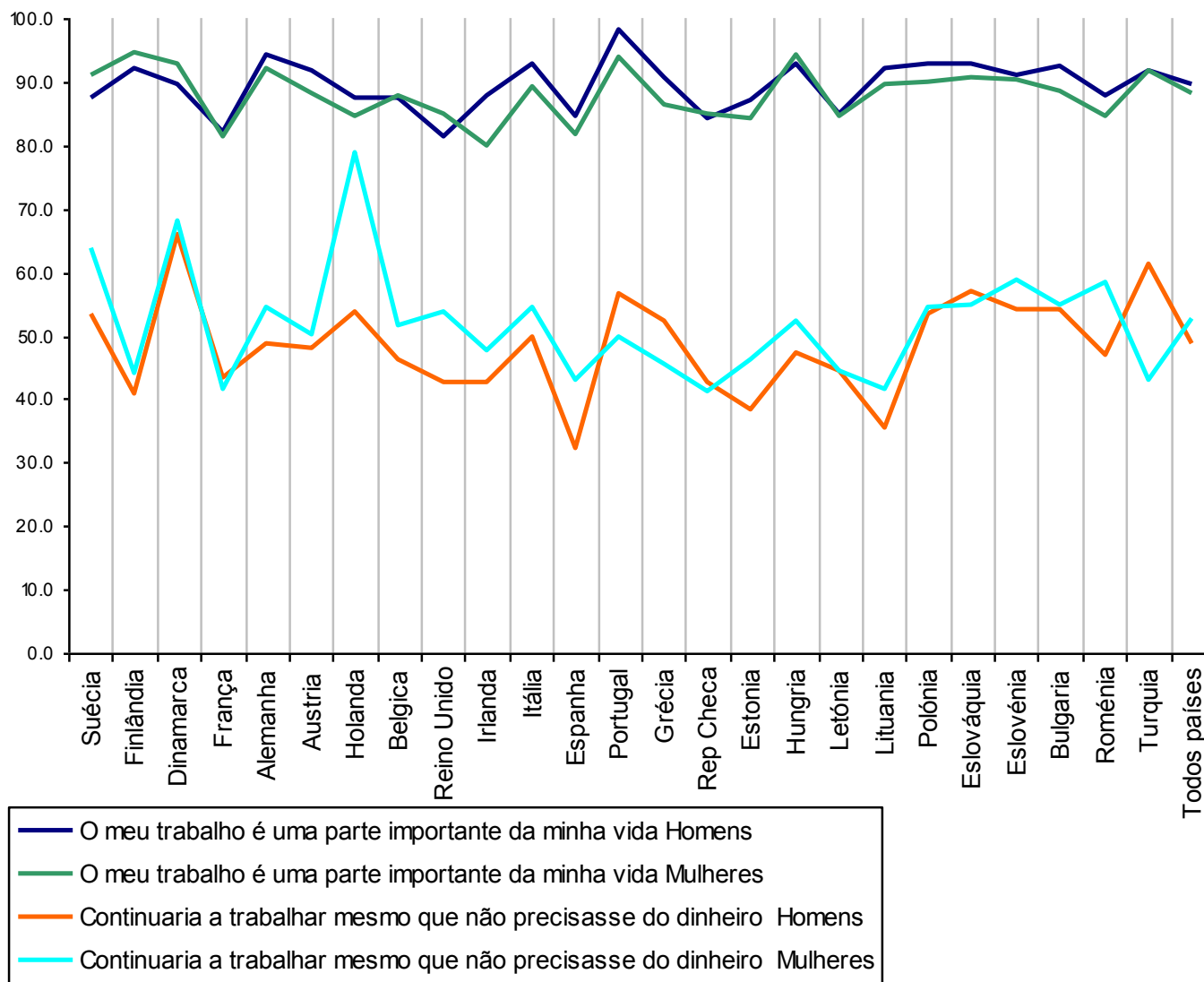
Quanto do seu tempo dedicado ao trabalho é stressante/interessante



## Quando os empregos são poucos, os homens deviam ter prioridade em ocupá-los em relação às mulheres (*médias*)



## Importância do trabalho para homens e mulheres trabalhadores (%)



**Os países com maior grau de apoio público aos cuidados com as crianças são aqueles onde se verifica uma maior continuidade do trabalho ao longo do tempo quer entre homens quer entre mulheres.**

Fonte: WorkCare

**Nos países com licenças parentais extensas é comum as mulheres sentirem dificuldade no regresso ao mercado de trabalho depois de terem filhos.**

Fonte: WorkCare



**Inexistência de apoios às crianças que possam ser pagos pelos orçamentos familiares significa a retirada, pelo menos parcial, das mulheres do mercado de trabalho para cuidarem dos filhos.**

Nestas condições, optam por aceitar situações de **part-time** ou empregos precários para conseguirem cumprir as responsabilidades familiares.

Isto resulta da conjugação de diversos factores:

1. Ideologias sobre os cuidados às crianças;
2. Expectativas normativas;
3. Atitudes dos empregadores;
4. Diferença de rendimentos entre homens e mulheres.

Isto tem **consequências** duráveis para a vida das mulheres, nomeadamente ao nível da segurança **económica** e das oportunidades de construção de uma **carreira profissional**.

## **Holanda e Reino Unido:**

O facto de ter uma maioria de mulheres a trabalhar a tempo parcial significa que é mais provável que o modelo de partilha do trabalho nos casais com filhos seja: o homem trabalhar a tempo inteiro e a mulher a tempo parcial - modelo tradicional modificado.

## **Contrastes na Europa**

### **Na Holanda:**

os casais optam cada vez mais (cerca de 70%) pelo modelo do homem a trabalhar a tempo inteiro e a mulher a tempo parcial.

### **Em Portugal:**

80% dos casais portugueses, tanto o homem como a mulher dizem que querem trabalhar a tempo inteiro, mesmo quando têm filhos.

Preferências ou ideais de conciliação entre trabalho profissional e a vida familiar da maioria dos jovens entre os 25 e os 39 anos:

Em França, no **Reino Unido**, na Eslovénia e em Portugal afirmam que preferiam **”ter um emprego a tempo inteiro e mais do que um filho”**;

Na Suécia e na Holanda preferia **“um emprego a tempo parcial e mais do que um filho”**.

No entanto, o emprego a tempo parcial adquire diferentes significados consoante as realidades sociais e a legislação laboral em vigor em cada país.

**Apesar das políticas de igualdade de oportunidades dos diferentes países dirigidas ao mercado de trabalho, persistem importantes desigualdades de género.**

Fonte: Quality

**O discurso organizacional dominante é o da igualdade: homens e mulheres são tratados de forma igual e justa.**

**O que significaria que as práticas de todos os dias seriam neutras do ponto de vista do género.**

**Contudo...**

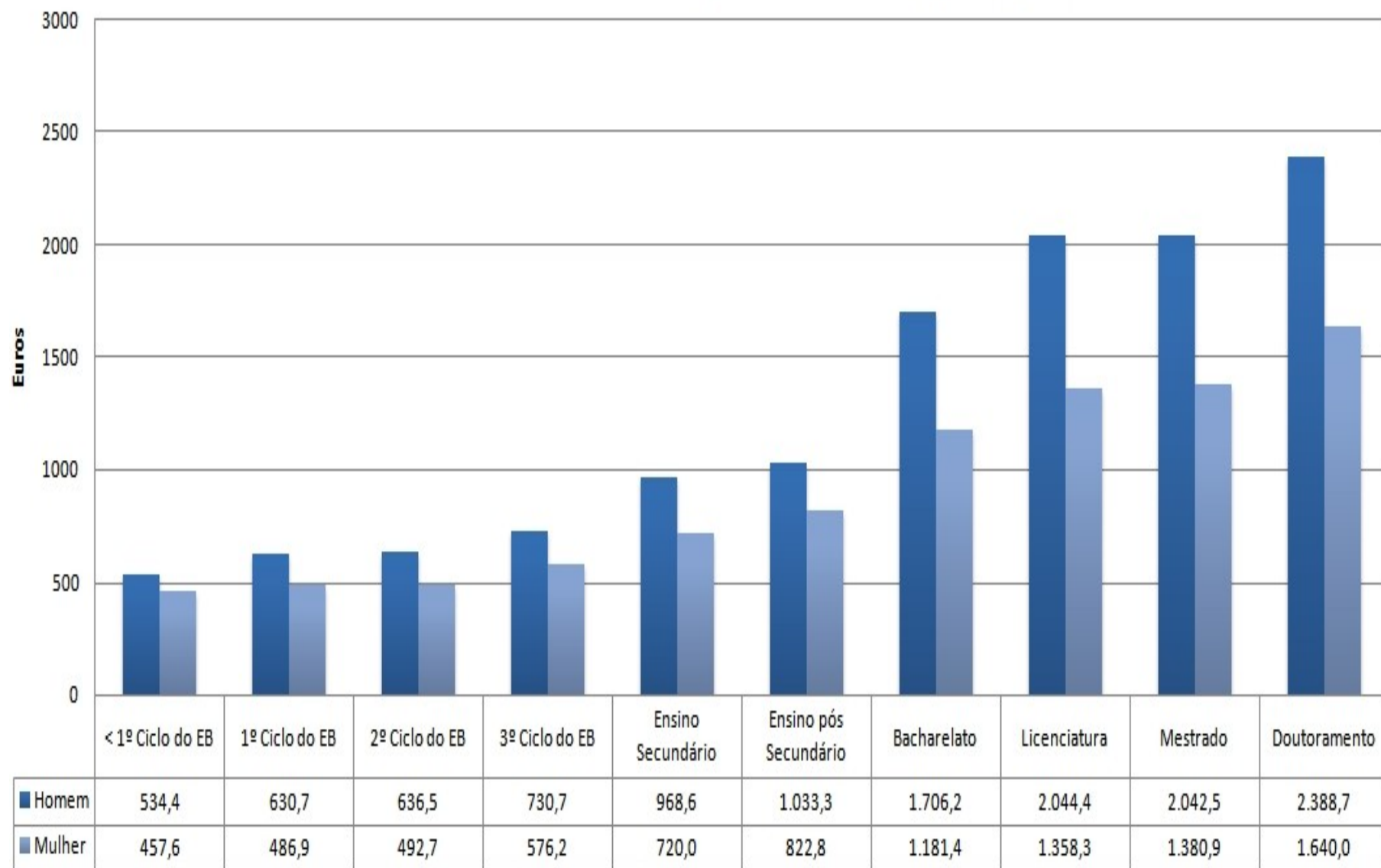
**A segregação horizontal ou vertical nas organizações é um facto comum.**

**Fonte: Quality**

**A divergência nas práticas e as desigualdades (efeitos de género):**

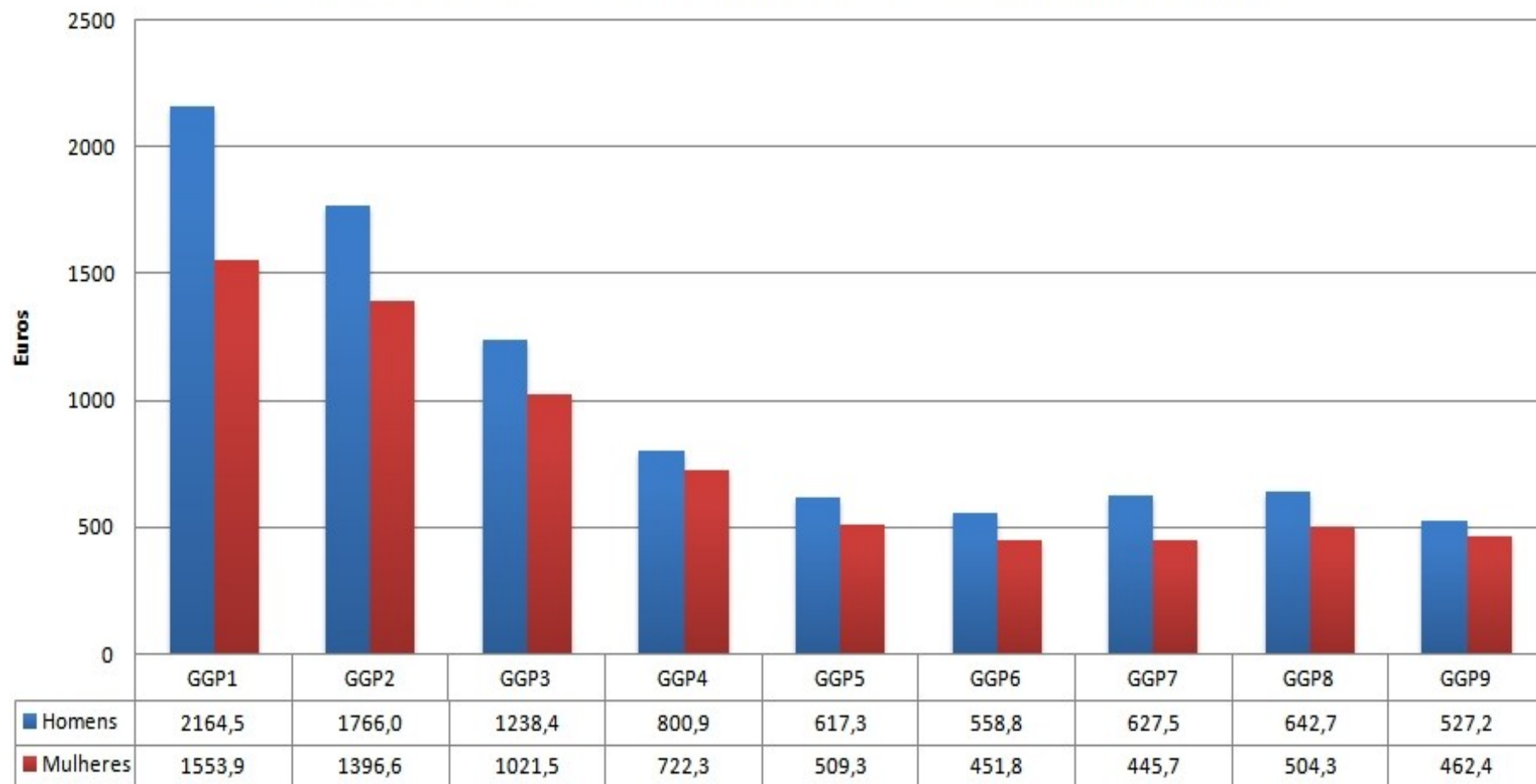
- Tectos de vidro**
- Desigualdades de rendimento**

**Gráfico 2.** Remuneração média segundo o nível de escolaridade, por sexo (2006)



Fonte – Quadros de Pessoal 2006 (GEP/MTSS).

**Gráfico 3.** Remuneração média segundo os grandes grupos profissionais (GGP), por sexo (2006)



Fonte – Quadros de Pessoal 2006 (GEP/MTSS).

Nota: GGP1=Quadros Superiores da Administração Pública, Dirigentes e Quadros Superiores de Empresa; GGP2=Profissões Intelectuais e Científicas; GGP3=Técnicos e Profissionais de Nível Intermediário; GGP4=Pessoal Administrativo e similares; GGP5=Pessoal dos Serviços e Vendedores; GGP6=Agricultores e Trabalhadores Qualificados da Agricultura e Pescas; GGP7=Operários, Artífices e Trabalhadores Similares; GGP8=Operadores de Instalações e Máquinas e Trabalhadores da Montagem; GGP9=Trabalhadores Não Qualificados.

**A segregação é justificada através do recurso a estereótipos de género – naturalização das diferenças e desigualdades.**

**Esta forma de segregação revela padrões não igualitários de género que persistem para além da esfera profissional ou do mercado de trabalho:**

- as mulheres continuam a ser as principais cuidadoras da família e as primeiras responsáveis pelas tarefas domésticas.**

**Culturas organizacionais e práticas laborais baseadas em pressupostos e estereótipos de género limitam:**

- a igualdade de género;**
- a produtividade.**

Fonte: Quality



Necessidade de acentuar a implementação de políticas que produzam mudanças sistémicas nos locais de trabalho:

- Mudanças nas estruturas;
- Mudanças nas culturas;
- Mudanças nas práticas.

Implica tornar visíveis estereótipos, pressupostos e valores de género profundamente enraizados nas organizações:

- produtores de uma visão do trabalhador ideal como alguém que não tem quaisquer responsabilidades familiares.

No mercado de trabalho existe a necessidade de combater a discriminação de género e de se introduzirem medidas positivas de encorajamento de uma participação equilibrada de homens e mulheres no trabalho.

Altamente relevante será a participação de homens e mulheres em posições de topo.

Isto pode implicar a aplicação de medidas não convencionais a título temporário: quotas.

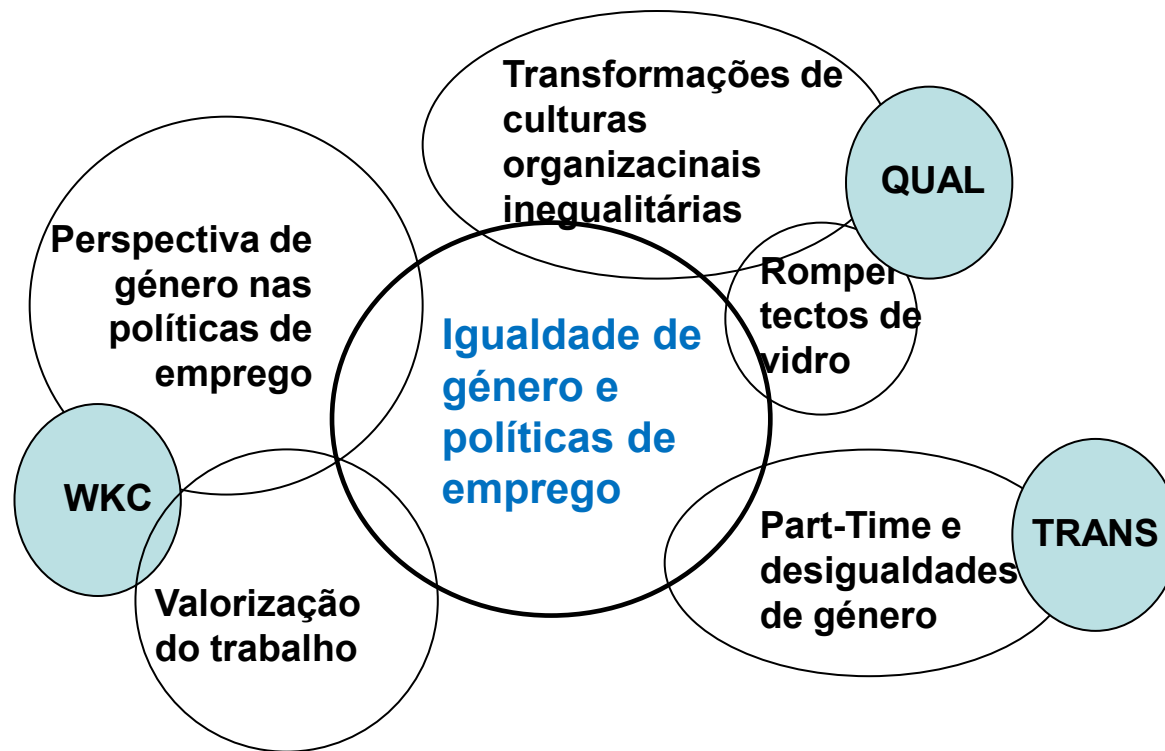
Fonte: Quality

As políticas de emprego são geralmente cegas ao género.

É importante que uma perspectiva de género seja tida em consideração e que seja feita uma análise das novas políticas e recomendações em função dos seus efeitos e impactos de género.

As políticas de emprego devem ter tanto em consideração o lado da procura como o da oferta.

Caso as políticas de emprego não tenham em consideração os factores de género implícitos do lado da oferta, podem ter resultados não esperados ou consequências não desejadas.



# **Emprego e flexibilidades**

## **Modelo do Reino Unido**

Flexibilidade = a desregulamentação (anos 80).

As políticas de desregulamentação provocaram exclusão social e desemprego.

Entrada do (New Labour Government) em 1997 – Flexibilidade regulamentada:

- Introdução das directivas da União Europeia sobre o horário de trabalho e licença parental.

A desregulamentação tem como efeito a existência de muitos trabalhadores precários, trabalhadores por conta própria e uma substancial rotatividade de trabalhadores.

## **Modelo flexibilidade = desregulamentação: efeitos na Europa Central e de Leste**

Argumento do mercado livre, desimpedido de regulamentação, como solução política, ideológica e económica para sociedades em transformação acelerada.

Este modelo resulta em:

- substancial perda de postos de trabalho,
- aumento do desemprego
- crise fiscal do Estado.
- regresso à agricultura de subsistência como solução de situações de pobreza.

É reconhecido que é mais importante edificar instituições para uma estabilidade e prosperidade económica do que destruí-las e esta tarefa de desenvolvimento institucional tem vindo a ocorrer nos países Europa Central e de Leste desde que começaram as negociações de adesão à União Europeia.

Fonte: HWF



## **Modelo sueco e holandês:**

**Suécia e Holanda** abraçaram a flexibilidade de um modo de modernizar o mercado de trabalho mas dentro de um contexto de níveis de protecção e segurança social elevados.

Flexibilidade vista como um método de conciliação família-trabalho e não apenas como uma política do mercado de trabalho.

Ambos países têm elevados níveis de emprego, baixo desemprego, elevada participação de mulheres no mundo laboral e crescente prosperidade desde 1990's.

Contudo nestes países existe um grupo de pessoas no mercado de trabalho que são excluídos do emprego regular em tempo integral, na sua maioria são os trabalhadores com menor escolaridade ou os mais jovens.

**Holanda:**

Aumentando os números de emprego, dando aos trabalhadores a tempo parcial as condições de alguns dos trabalhadores em tempo integral.

Políticas da flexibilidade permitiram a introdução do trabalho não precário em part-time.

**Suécia:**

A flexibilização ocorre em contexto de full-time e principalmente de trabalho permanente.

Flexibilização no âmbito de postos de trabalho a tempo completo para homens e mulheres, dando flexibilidade para:

- organizar a semana de trabalho,
- o dia de trabalho,
- o ano de trabalho
- ou o curso da vida no contexto da segurança no emprego.

## **Flexibilidade com regulamentação**

A desregulamentação por si só pode levar à corrosão das condições de trabalho para uma grande parte da população, incremento de uma economia paralela e aumento das desigualdades e das práticas de exploração.

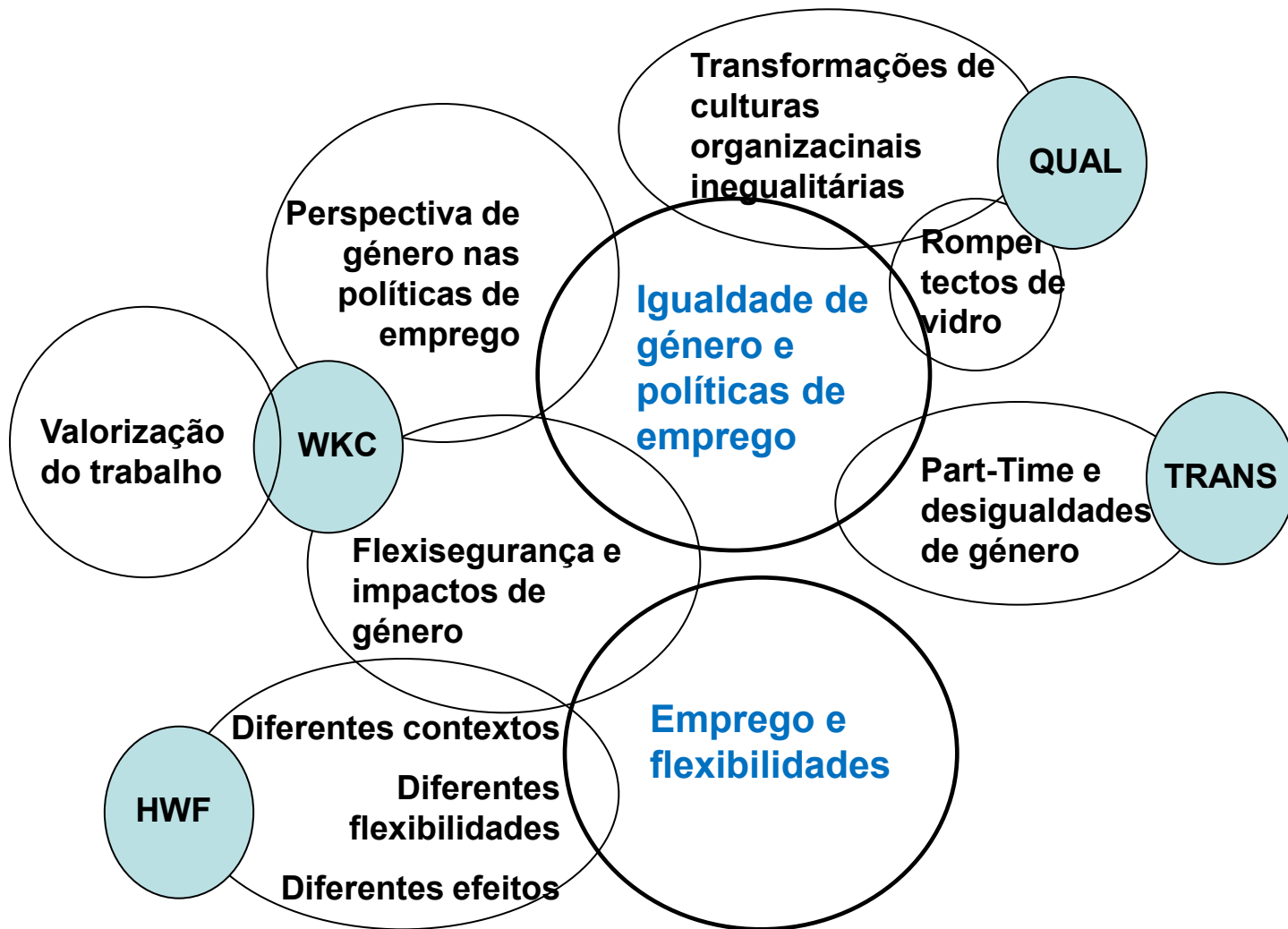
### **Tendo em consideração a coesão social:**

- Aposta numa flexibilidade regulamentada
- A Introdução de legislação deve, contudo, ter em conta a cultura de cada país.
- Nalguns países o part-time pode ser uma boa opção para as mulheres, noutros nem por isso.

Na Europa, as políticas de flexisegurança podem resultar numa flexibilidade sem segurança para as mulheres ou no direito à licença de paternidade não ser usado.

As políticas de flexisegurança muitas vezes promovem flexibilidade e segurança para os homens mas apenas flexibilidade sem segurança para as mulheres.

Isto tem um impacto negativo no acesso das mulheres ao trabalho, nas oportunidades de apoio para o regresso ao mercado de trabalho, na segurança económica e no trabalho ao longo da vida.



Em síntese...

