

# TRABALHAR E CUIDAR NA EUROPA

10 Março 2011 | ISCTE-IUL

## Trabalho, Família e Igualdade de Género

Resultados de pesquisa e a perspectiva dos empresários e dos trabalhadores.



**1.**

**A importância dos afectos**

**Vida familiar na Europa**

**2.**

**Qualidade de vida na Europa**

**3.**

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

**4.**

**Natalidade, parentalidade e  
empregabilidade**

**5.**

**Igualdade de género e  
políticas de emprego**

**6.**

**Emprego e flexibilidades**

**Vida familiar na Europa**

**A importância dos afectos**

# 1.

A importância dos afectos

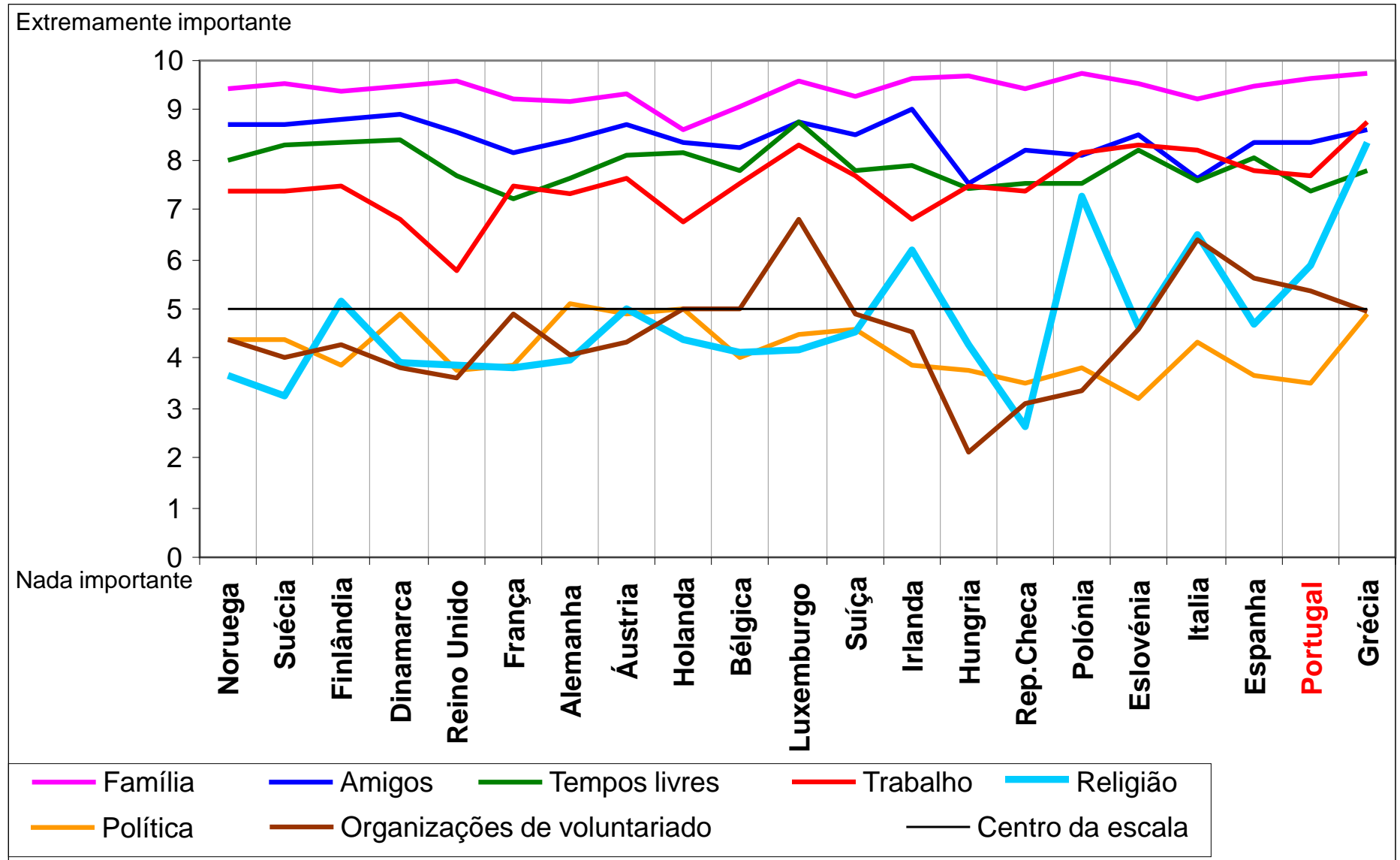
Vida familiar na Europa

**Será que faz sentido apostar num paradigma de trabalhador ideal assente na ideia de um indivíduo centrado no trabalho e desligado das responsabilidades familiares e de cuidado com os filhos?**

**Que exigências trazem as novas perspectivas em torno da família para o mercado de trabalho e para as empresas na Europa?**

# Qual a importância de cada um destes aspectos na sua vida?

(médias)



**Tendência em toda a Europa para que o modelo das famílias de dupla carreira se torne no padrão normal.**

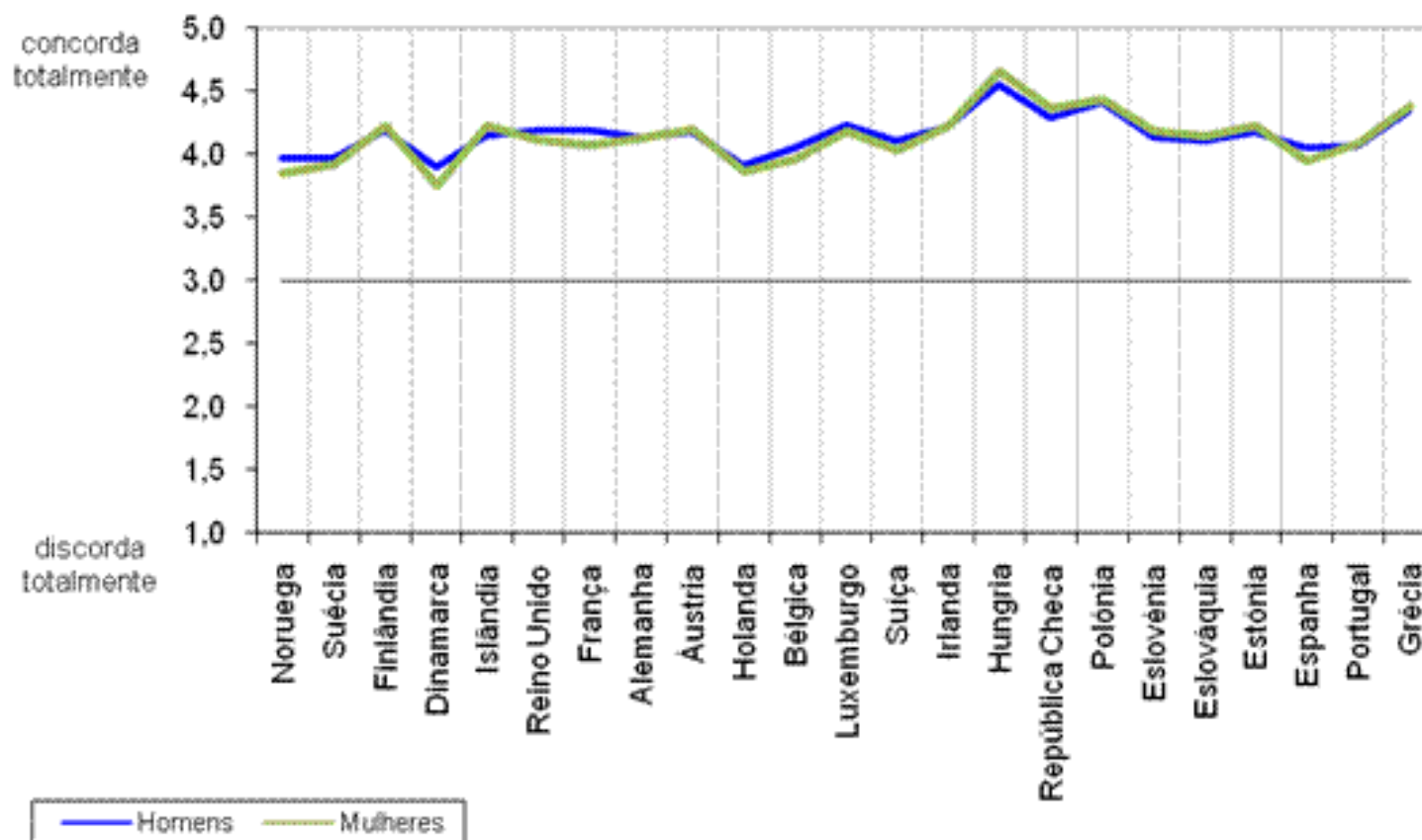
**Este resultado é congruente com uma política pública europeia que encoraja os indivíduos à integração no mercado de trabalho.**

**Produção de pressões específicas naqueles que vivem em países com insuficientes políticas de apoio aos cuidados com as crianças ou que não tenham os recursos suficientes para recorrer a serviços privados pagos.**

**Por toda a Europa, a família é vista como uma importante dimensão da vida dos indivíduos e a vida familiar é uma prioridade.**

**Os pais – homens e mulheres - vêem a família como garantia de qualidade de vida elevada e desejam passar tempo de qualidade com as suas famílias.**

## A família mais próxima devia ser a principal prioridade na vida de cada um (*médias*)

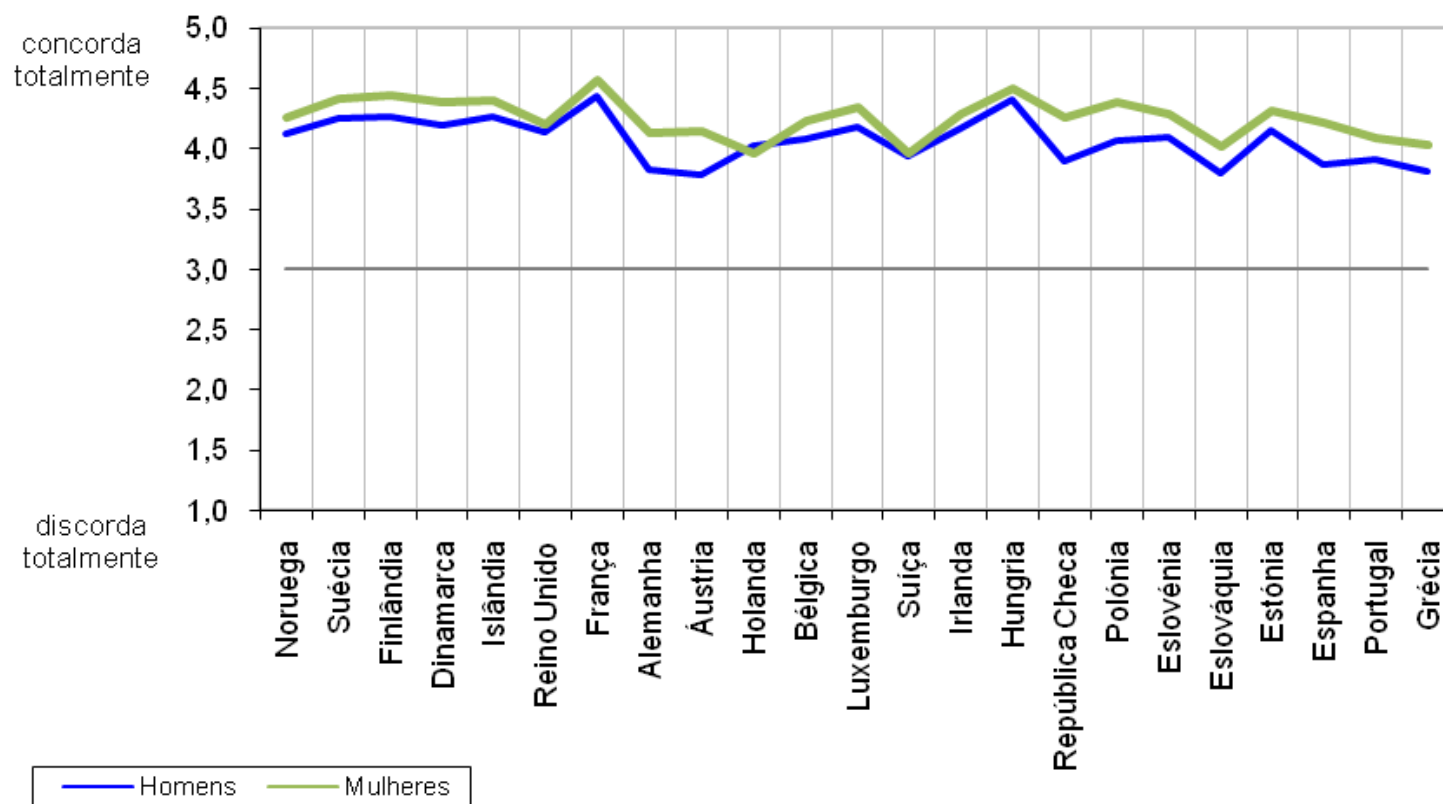


**Os homens desejam estar ainda mais envolvidos nos cuidados com os seus filhos.**

**A incapacidade de envolvimento deve-se muitas vezes:**

- 1. Longos horários de trabalho,**
- 2. Aos seus salários serem mais elevados do que os das mulheres**
- 3. A atitudes sociais que não compreendem este envolvimento dos pais.**

## Os homens deviam ter tantas responsabilidades como as mulheres em relação à casa e aos filhos (*médias*)



# Qualidade de vida na Europa

## 2.

### Qualidade de vida na Europa

**Quais os países Europeus em que os trabalhadores sentem maior qualidade de vida global?**

**O que terá o sentimento de qualidade de vida global a ver com as condições de trabalho?**

**Qual a importância da segurança? E da flexibilidade?**

**Trabalhadores da Suécia, Holanda e Finlândia são os que apresentam maiores níveis de satisfação com a sua vida em geral.**

**Os Húngaros e Búlgaros os piores níveis de satisfação e o Reino Unido, Portugal e a Alemanha estão numa posição intermédia.**

# **Impactos na qualidade de vida global**



- 1. Os recursos aumentam a satisfação de vida global;**
- 3. Políticas sociais profundas;**
- 4. Regulamentação laboral.**

**Não se verificou que as modalidades flexíveis de trabalho e oportunidades de formação tivessem um impacto positivo na qualidade de vida.**



- 1. O trabalho doméstico exerce um impacto negativo;**
- 2. Responsabilidades de cuidados de parentes fora da família;**
- 3. As longas horas de trabalho;**
- 4. A pressão no trabalho;**
- 5. A insegurança no trabalho.**

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

# 3.

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

**Qual o contexto institucional para trabalhadores e empresas?**

**Qual o efeito da existência ou inexistência destas políticas no mercado de trabalho? Ou na integração de homens e mulheres no mercado de trabalho?**

[Video]

[http://www.dailymotion.com/video/xhhtml\\_politicas-de-cuidados-com-as-criancas-e-apoio-a-familia\\_news](http://www.dailymotion.com/video/xhhtml_politicas-de-cuidados-com-as-criancas-e-apoio-a-familia_news)

**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

# **Natalidade, parentalidade e empregabilidade**

# 4.

## Natalidade, parentalidade e empregabilidade

**Será a integração das mulheres no mercado de trabalho uma das razões para o crescimento negativo da natalidade?**

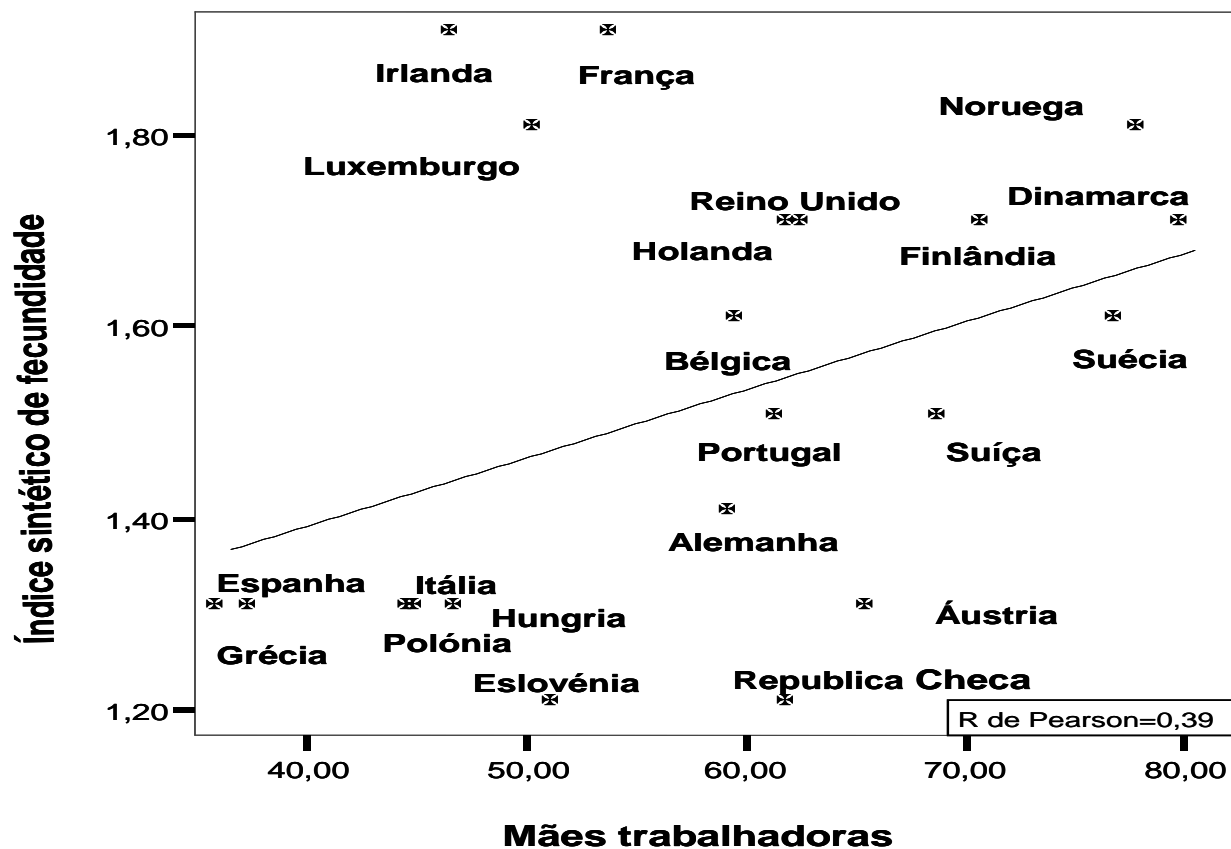
**Será a natalidade um obstáculo ao investimento no trabalho por parte das mulheres/mães na Europa?**

**Será que as mães de filhos pequenos não desejam regressar ao mercado de trabalho?**

**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)



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

### **Padrão feminino**

Elevada concordância: países nórdicos (excepto Suécia).

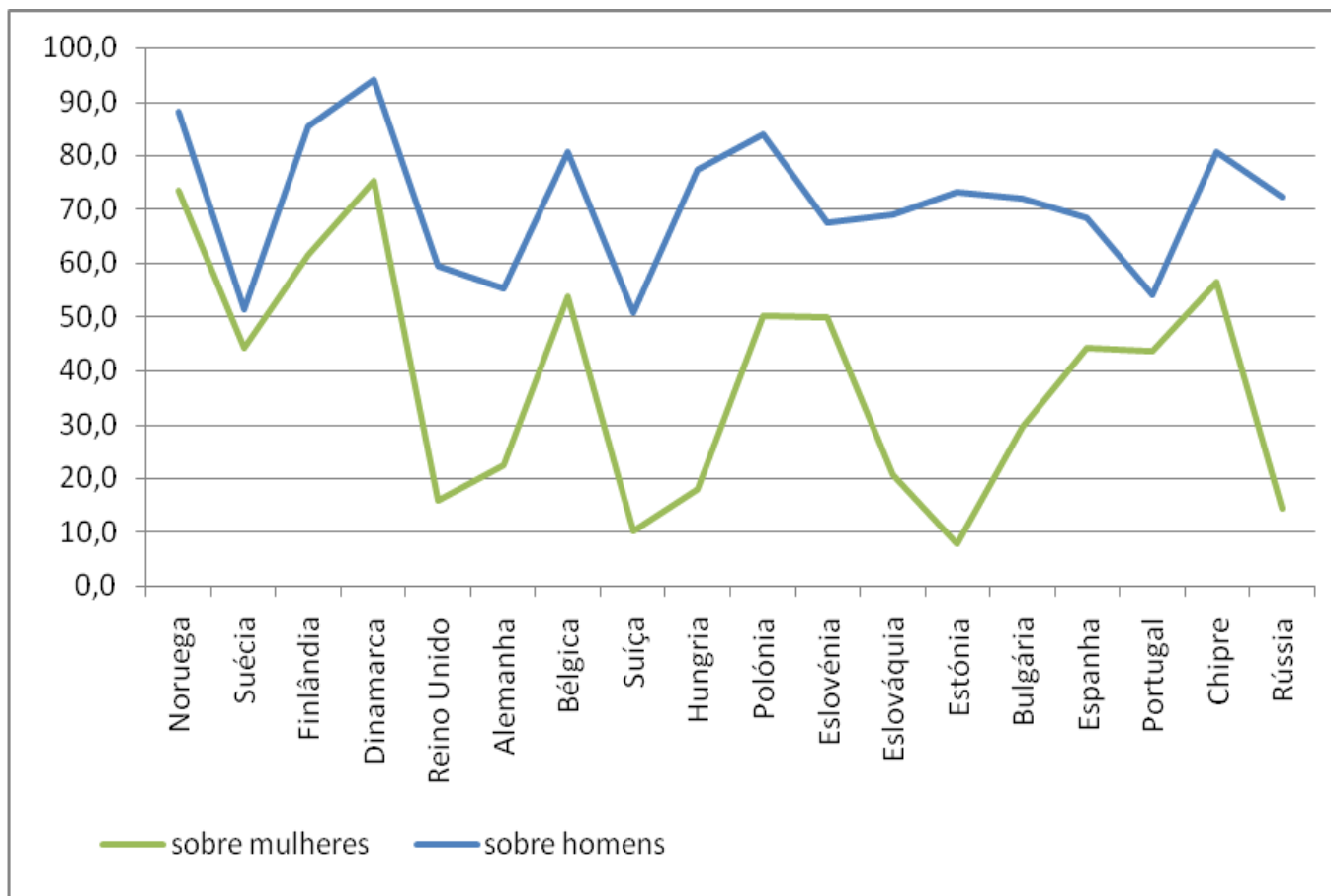
Concordância moderada: Bélgica, Polónia, Portugal, Espanha e Eslovénia.

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**

# 5.

**Igualdade de género e  
políticas de emprego**

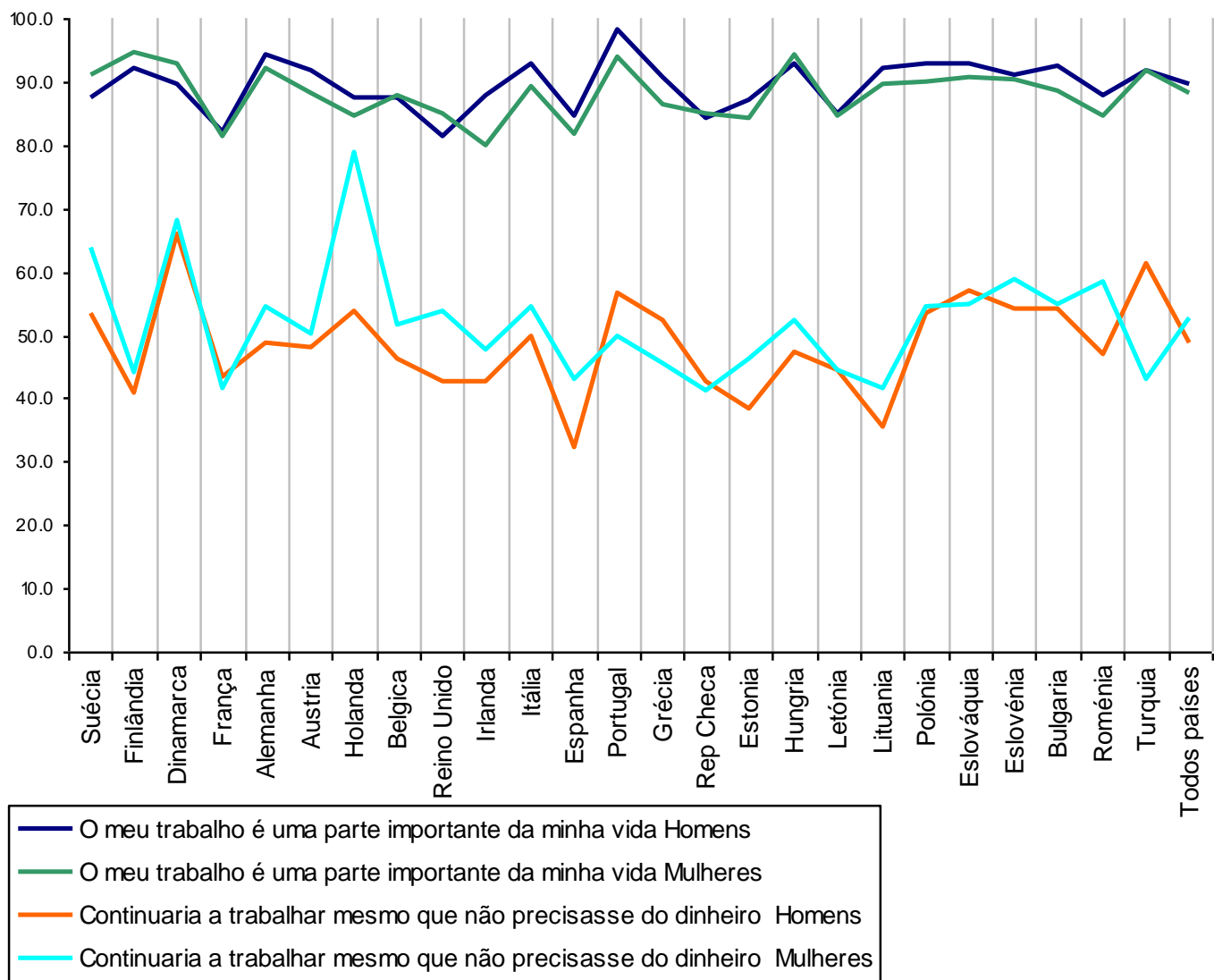
**Existirá de facto igualdade de género no contexto das organizações e no mercado de trabalho em geral?**

**Quais os indicadores possíveis?**

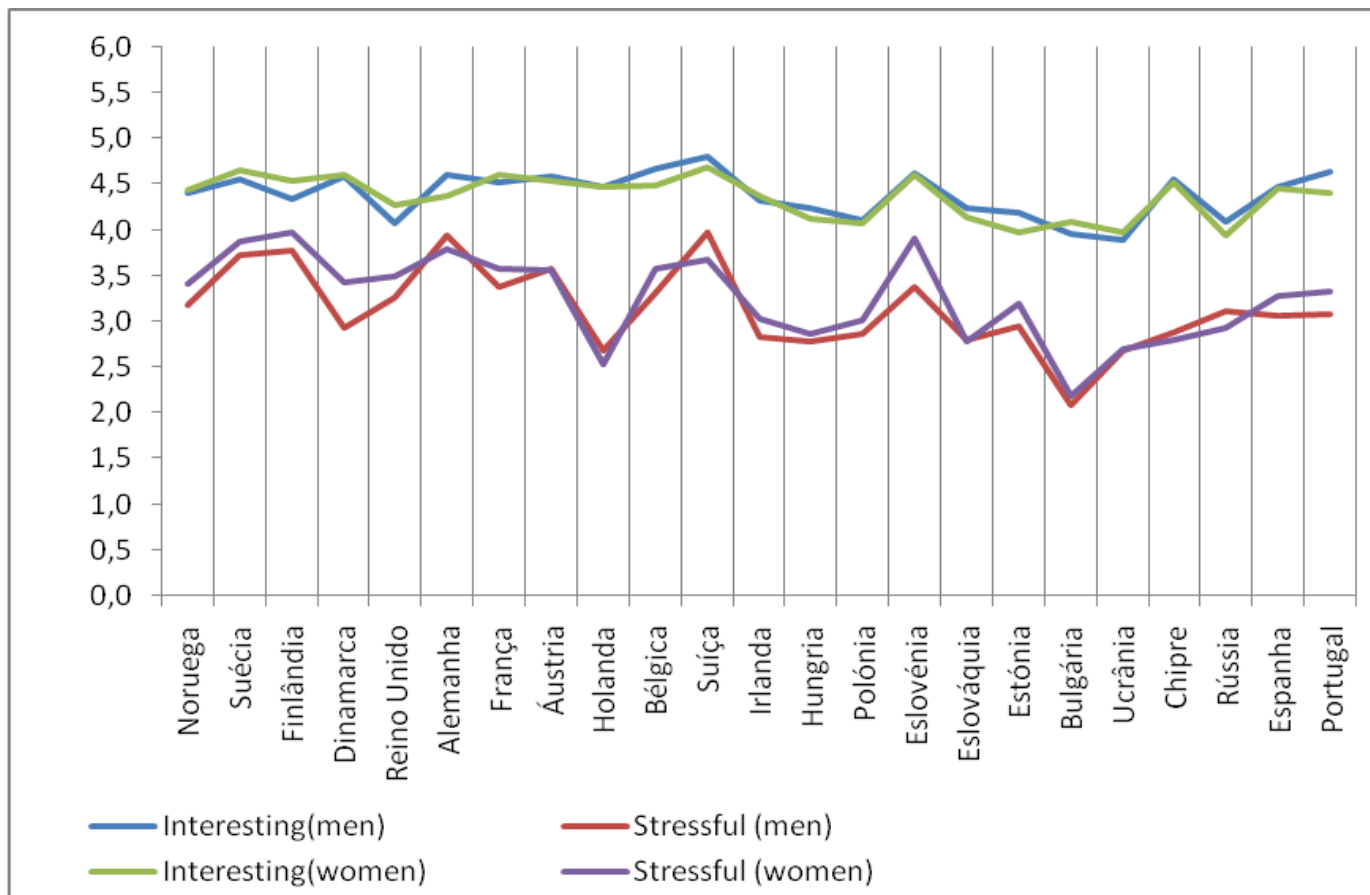
**Serão os homens de Marte e as mulheres de Vénus no que diz respeito ao trabalho?**

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

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



## Quanto do seu tempo dedicado ao trabalho é stressante/interessante



**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.**

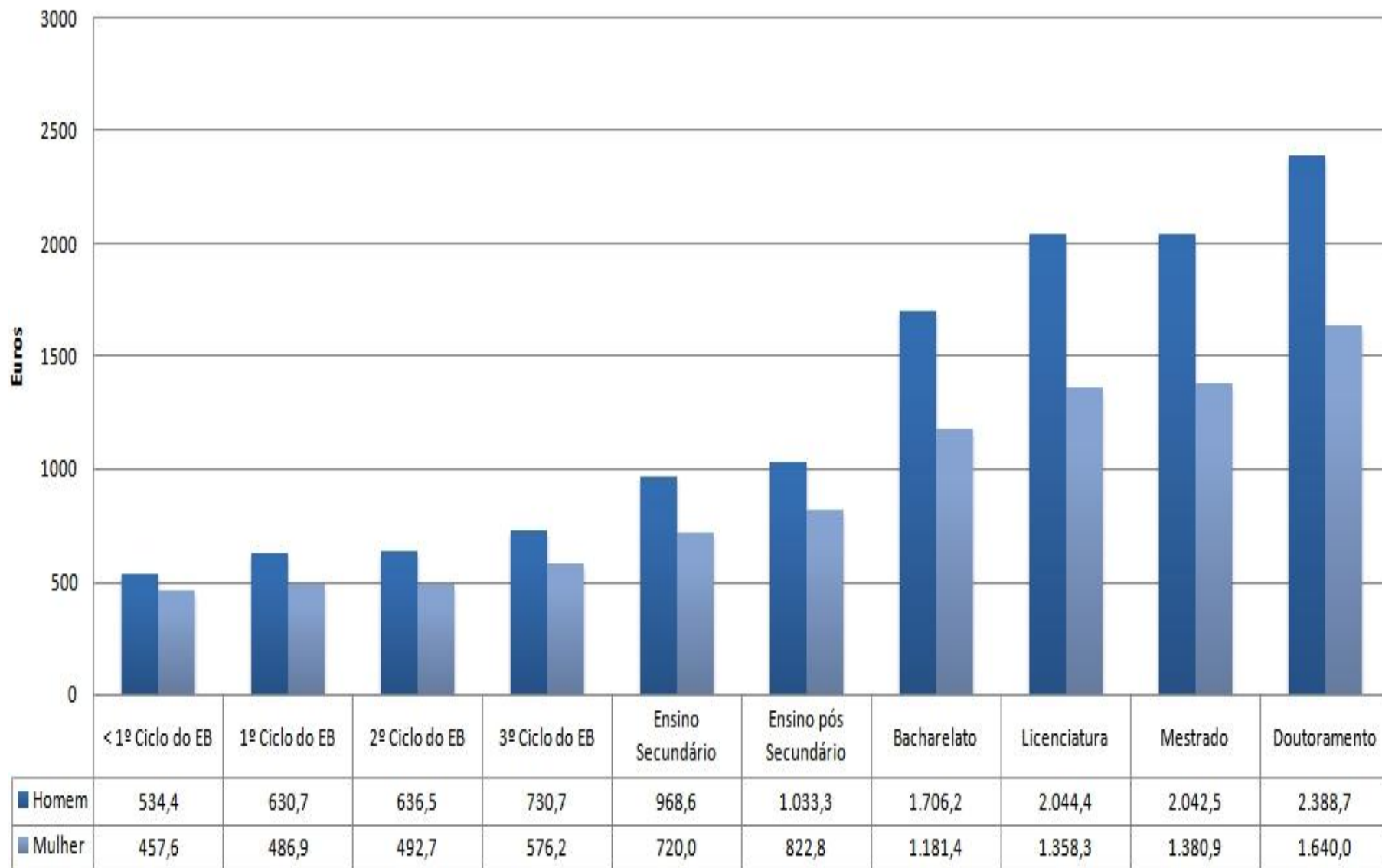
**Contudo...**

Fonte: Quality

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

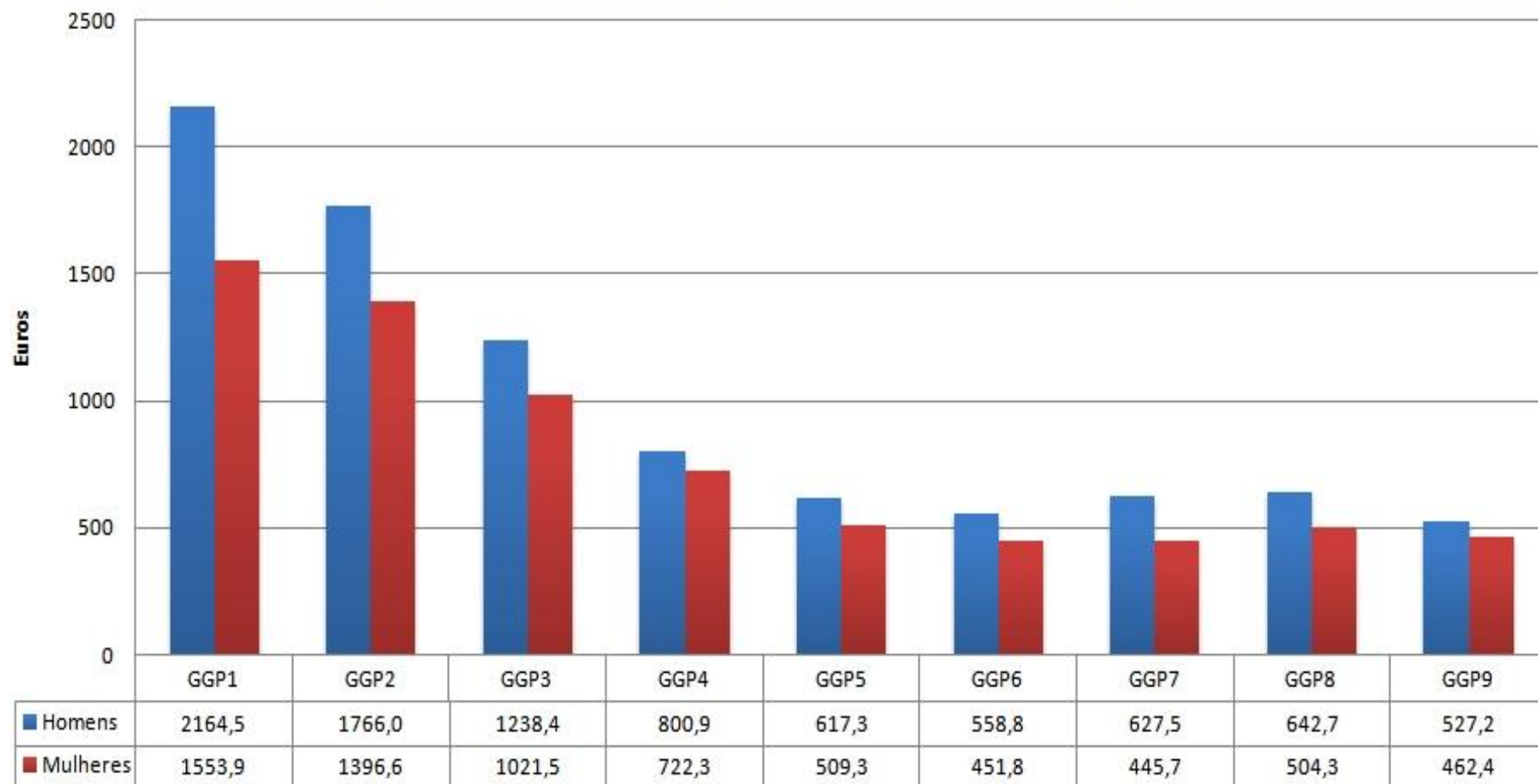
- Tectos de vidro**
- Desigualdades de rendimento**

**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.**

# **Emprego e flexibilidades**

# 6.

## Emprego e flexibilidades

**De que estamos a falar quando falamos em flexibilidade?**

**Diferentes modelos e efeitos.**

**Flexibilidade será diferente de regulamentação e igual a desregulamentação?**

**Será a flexibilidade uma solução para a articulação trabalho-família?**

[Video]

[http://www.dailymotion.com/video/xhhrkh\\_emprego-e-flexibilidades\\_news](http://www.dailymotion.com/video/xhhrkh_emprego-e-flexibilidades_news)

Muito obrigado.