



Instituto Superior
de Ciências Sociais e Políticas

VOCEM



Trabalhar e Cuidar na Europa:

resultados de pesquisa contra estereótipos

AULA ABERTA | 3 de Maio
Aula Magna, 18h

Coordenação:

Anália Torres | Bernardo Coelho | Isabel Sousa | Fernanda Simões



CIES centro
de investigação
e estudos
de sociologia
isc-te-iul
centre
for research
and studies
in sociology

Project Coordinator



INSTITUT FÜR HÖHERE STUDIEN
INSTITUTE FOR ADVANCED STUDIES
Vienna

Project Funding



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

Terá a família perdido importância na Europa? E em Portugal?

Serão os homens de Marte e as mulheres de Vénus no que respeita à família?

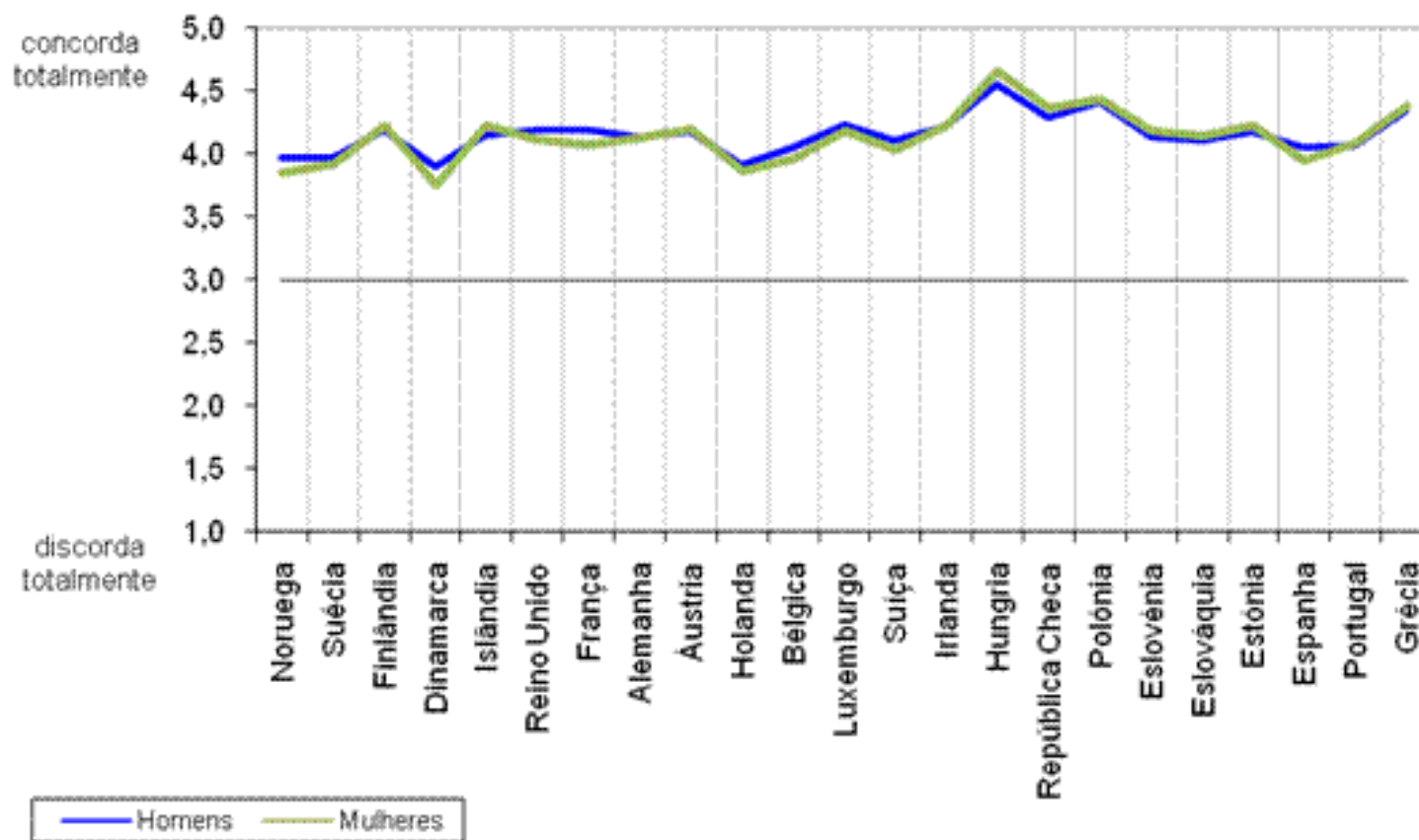
Será que os portugueses são muito diferentes do resto dos europeus?

http://www.dailymotion.com/video/xfne0y_a-familia-resultados-de-pesquisa-contrariam-estereotipos_news

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*)

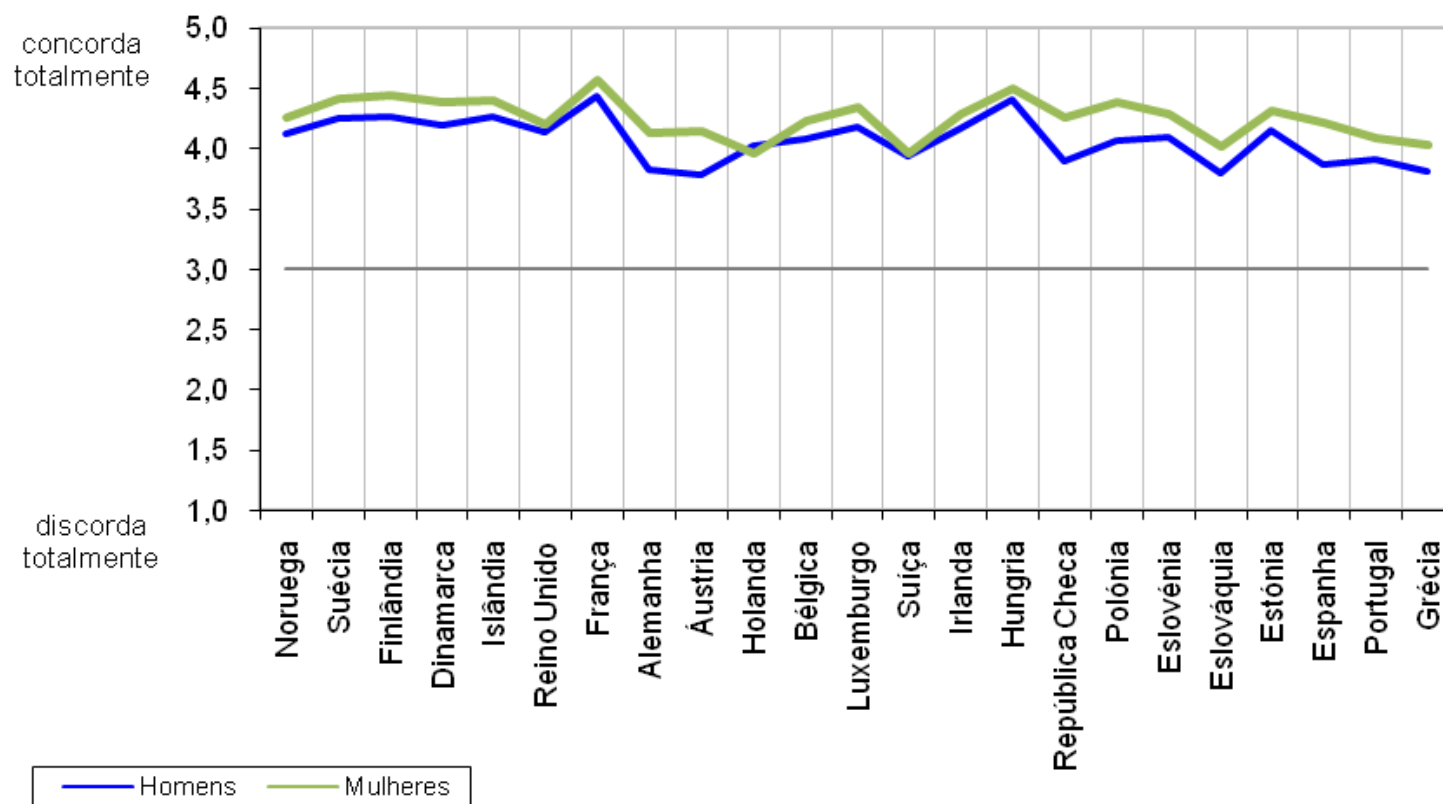


Os homens desejam estar ainda mais envolvidos nos cuidados com os seus filhos.

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*)



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.

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**

**Quem são os cuidadores na
Europa e que tipo de cuidados
prestam?**

**Estarão homens e mulheres
igualmente expostos ao risco de
inexistência destas políticas?**

[Video]

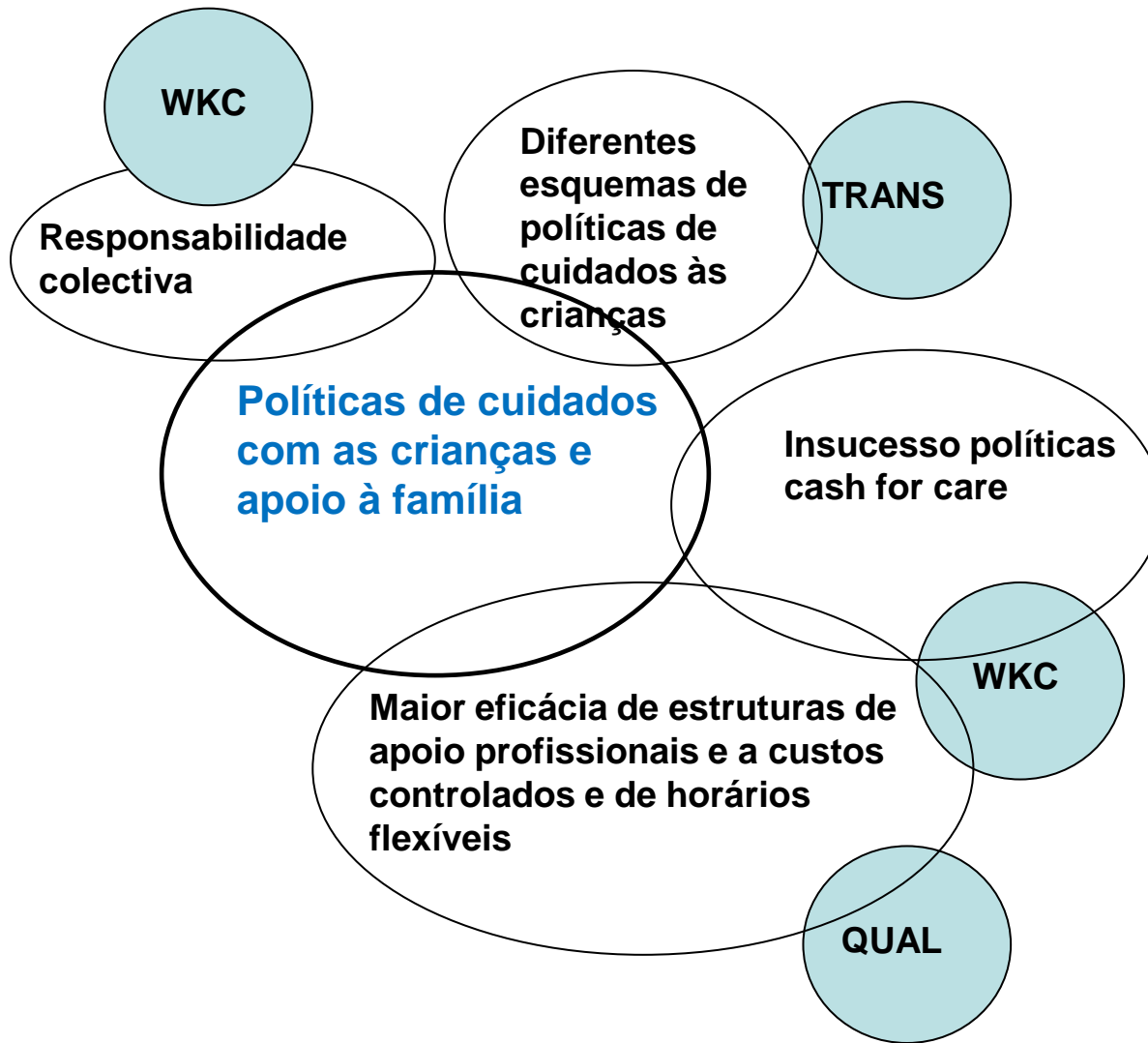
http://www.dailymotion.com/video/xhhtml_politicas-de-cuidados-com-as-criancas-e-apoio-a-familia_news

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?

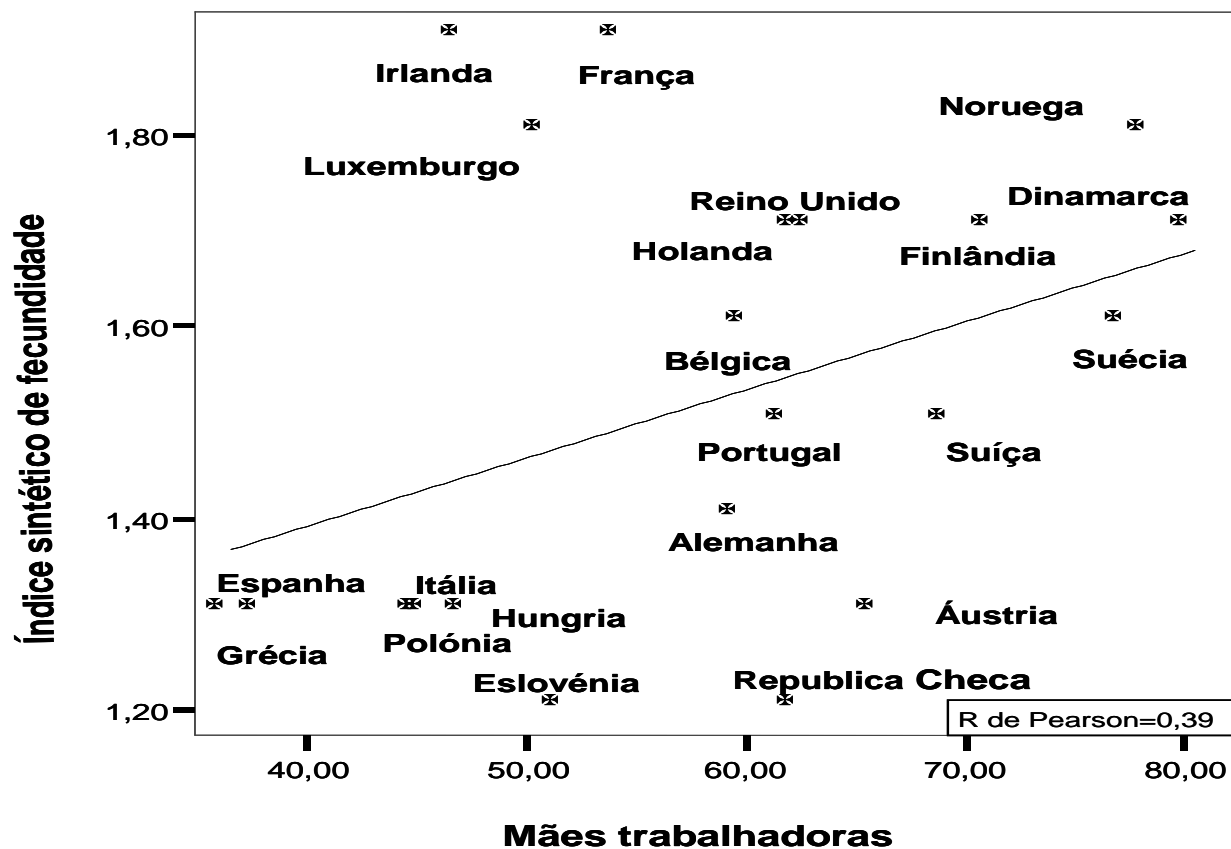
Qual o papel das políticas públicas?

O que pensam os europeus do trabalho a tempo inteiro quando se tem filhos pequenos? Haverá divergências de género? Será o part-time a solução?

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)



Igualdade de género e políticas de emprego

5.

**Igualdade de género e
políticas de emprego**

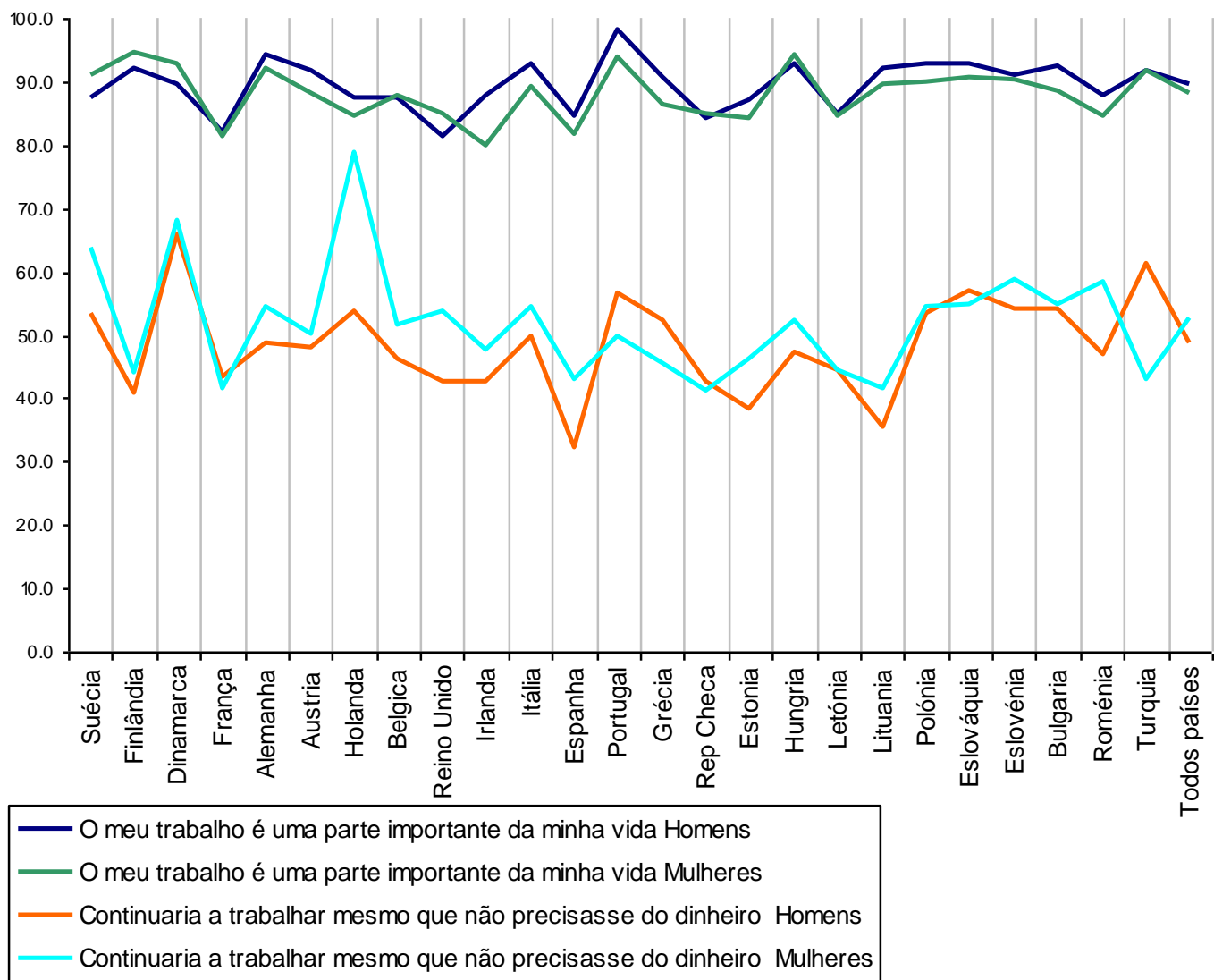
**Serão os homens de Marte e as
mulheres de Vénus no que diz
respeito ao trabalho?**

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

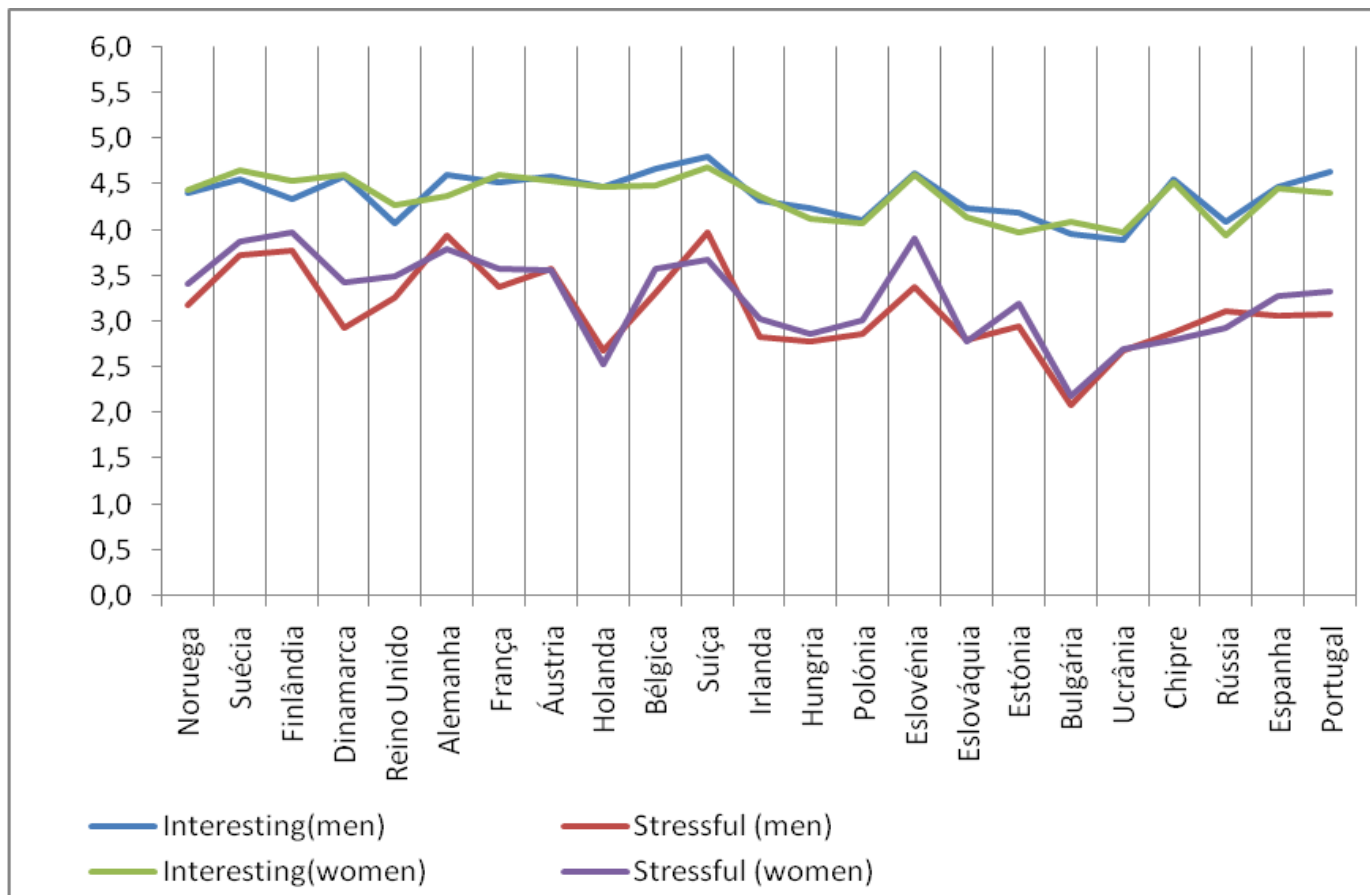
**Qual a posição de Portugal no
contexto europeu?**

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.

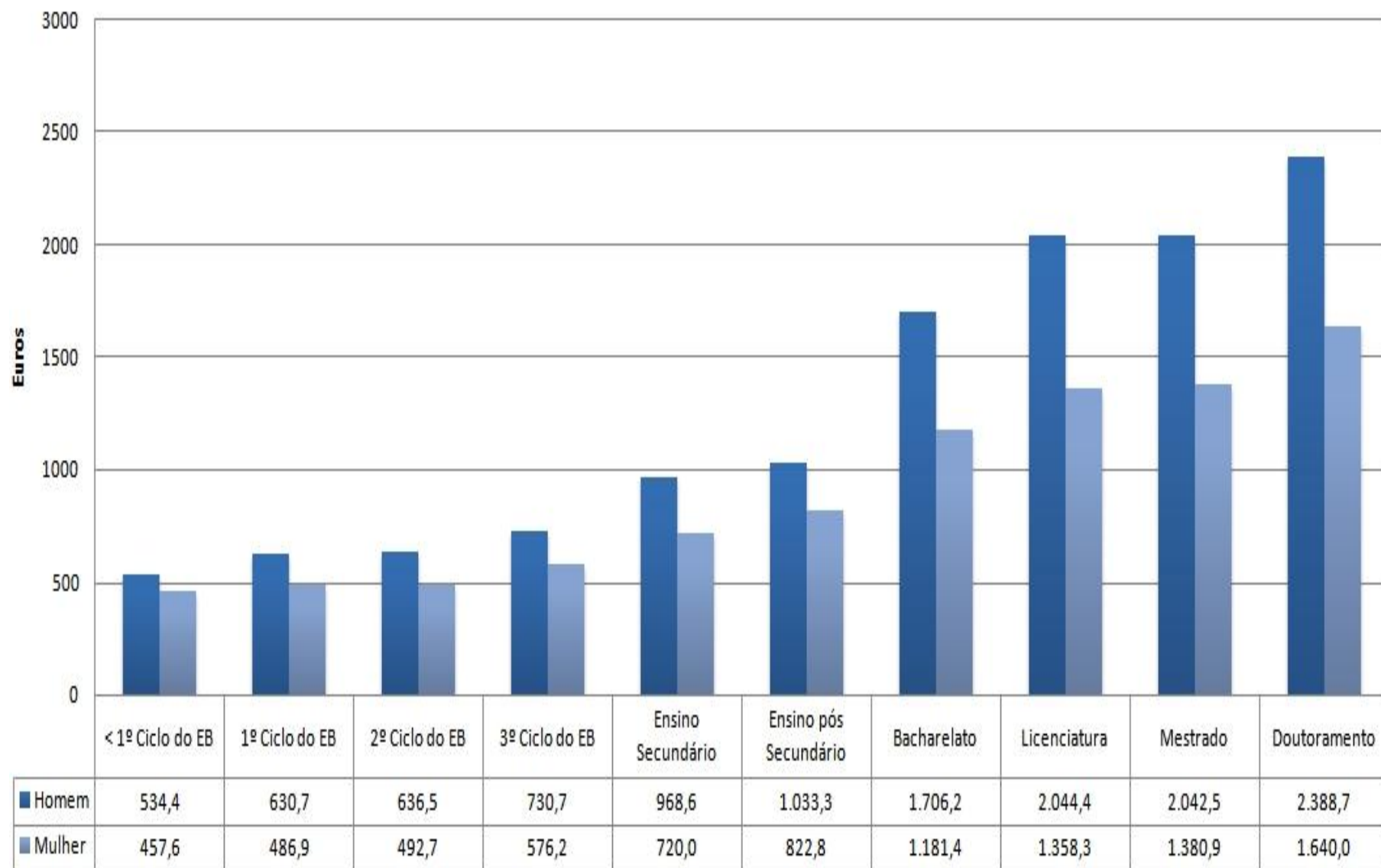
Contudo...

Fonte: Quality

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

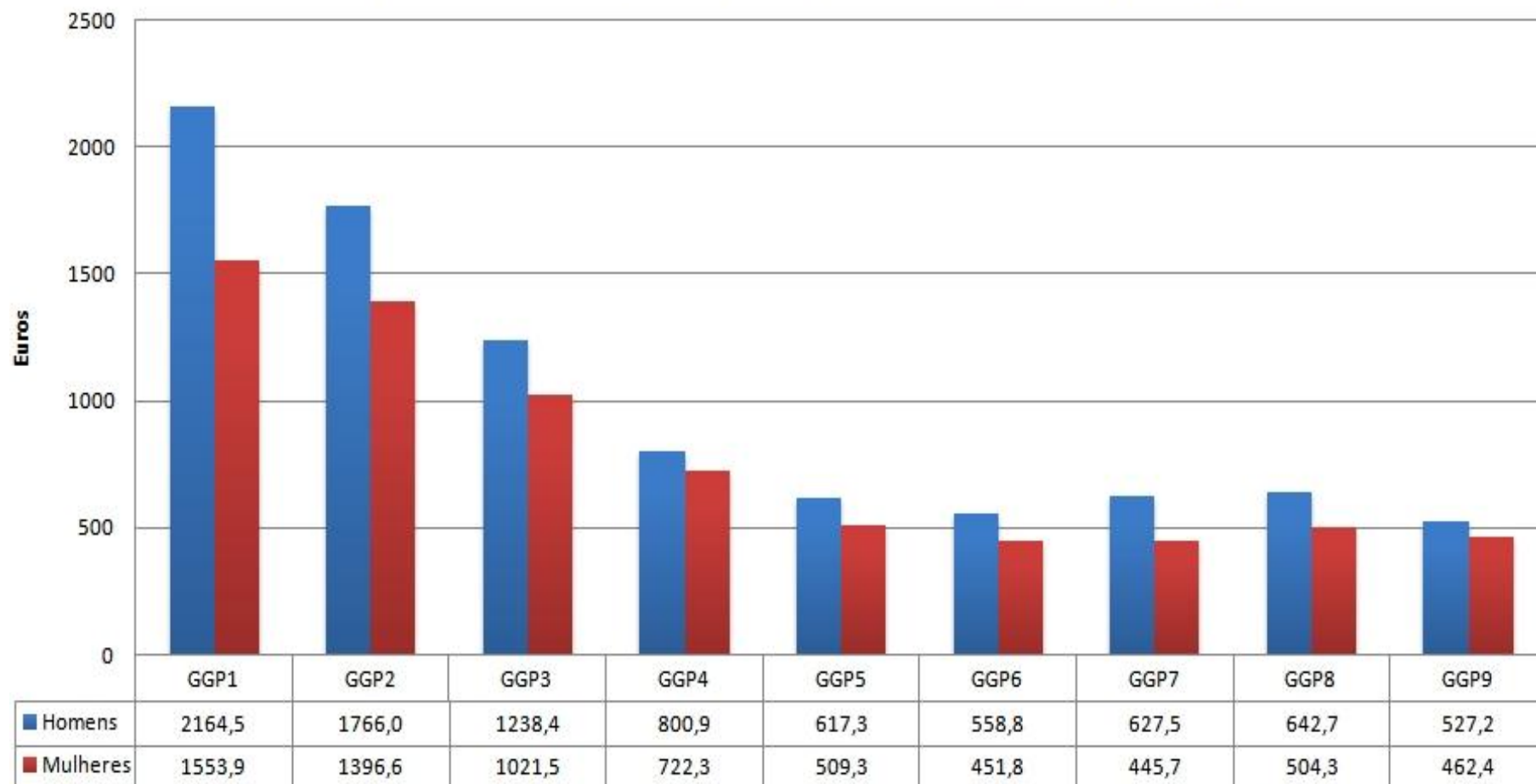
- Tectos de vidro**
- Desigualdades de rendimento**

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 Intermédio; 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.

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

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

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:

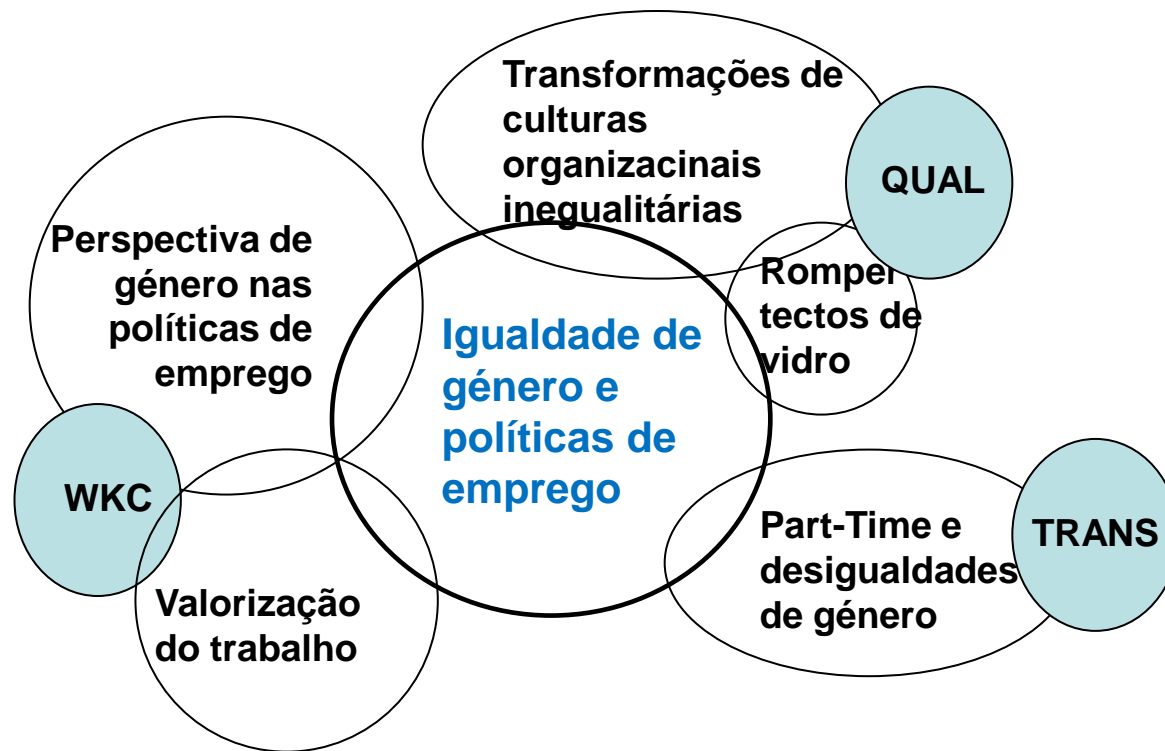
- produtores de uma visão do trabalhador ideal como alguém que não tem quaisquer responsabilidades familiares.**

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

6.

Emprego e flexibilidades

De que estamos a falar quando falamos em flexibilidade?

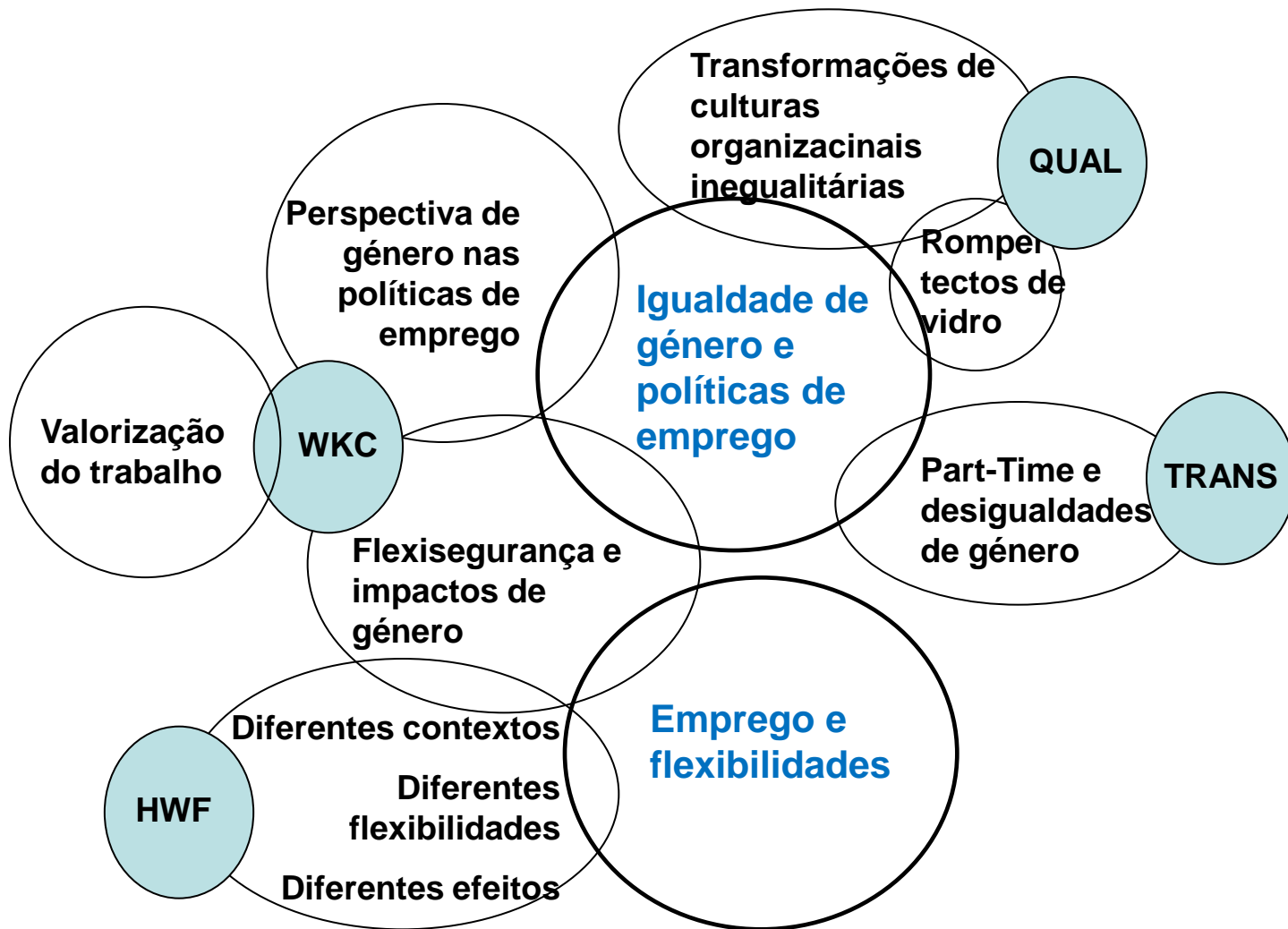
Diferentes modelos e efeitos.

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



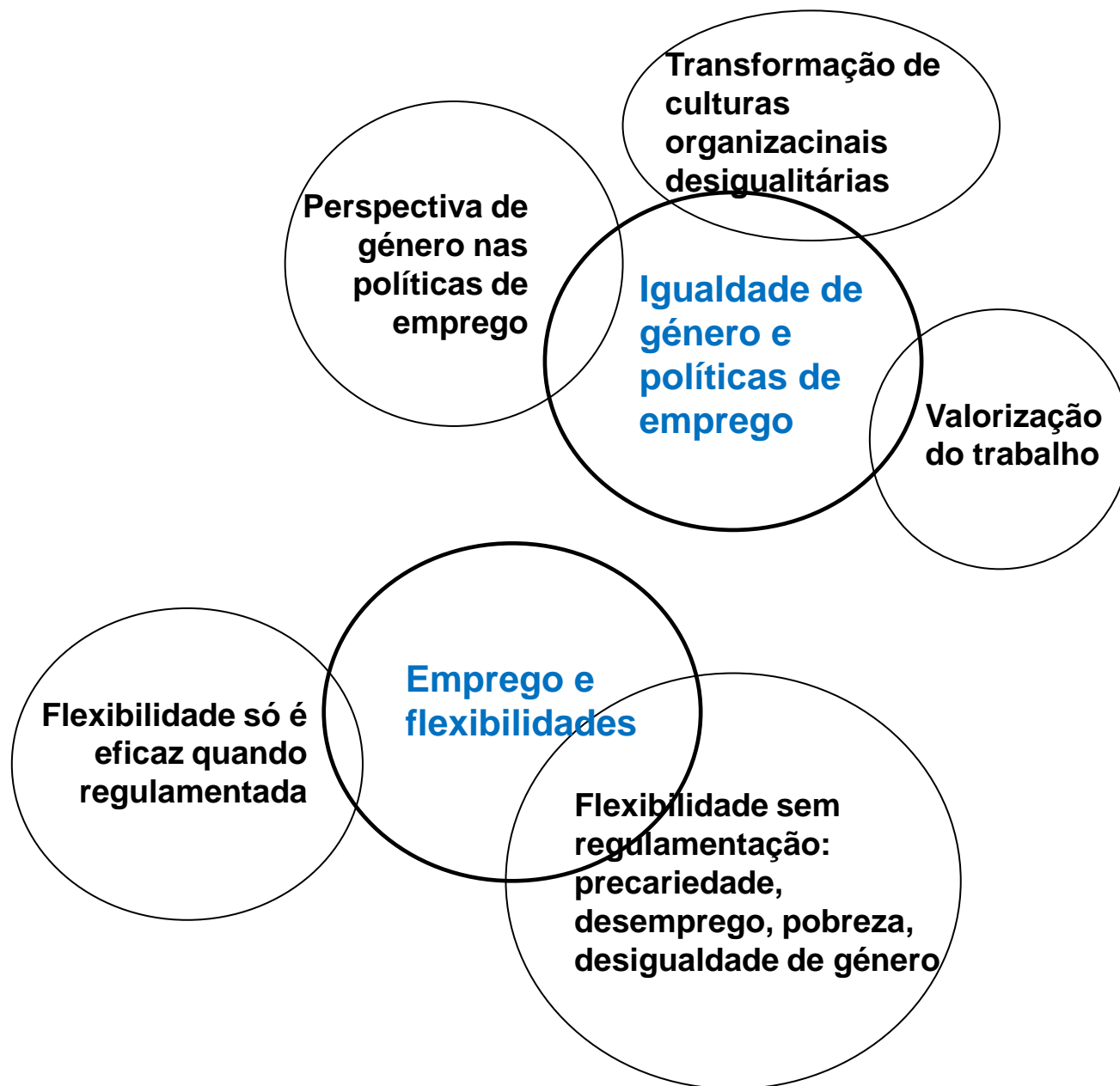
Em síntese...



**Responsabilidade
colectiva**

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

**Políticas mais eficazes e
mais desejadas: estruturas
de apoio profissionais, a
custos controlados e com
horários flexíveis**



Muito obrigado.