



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



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

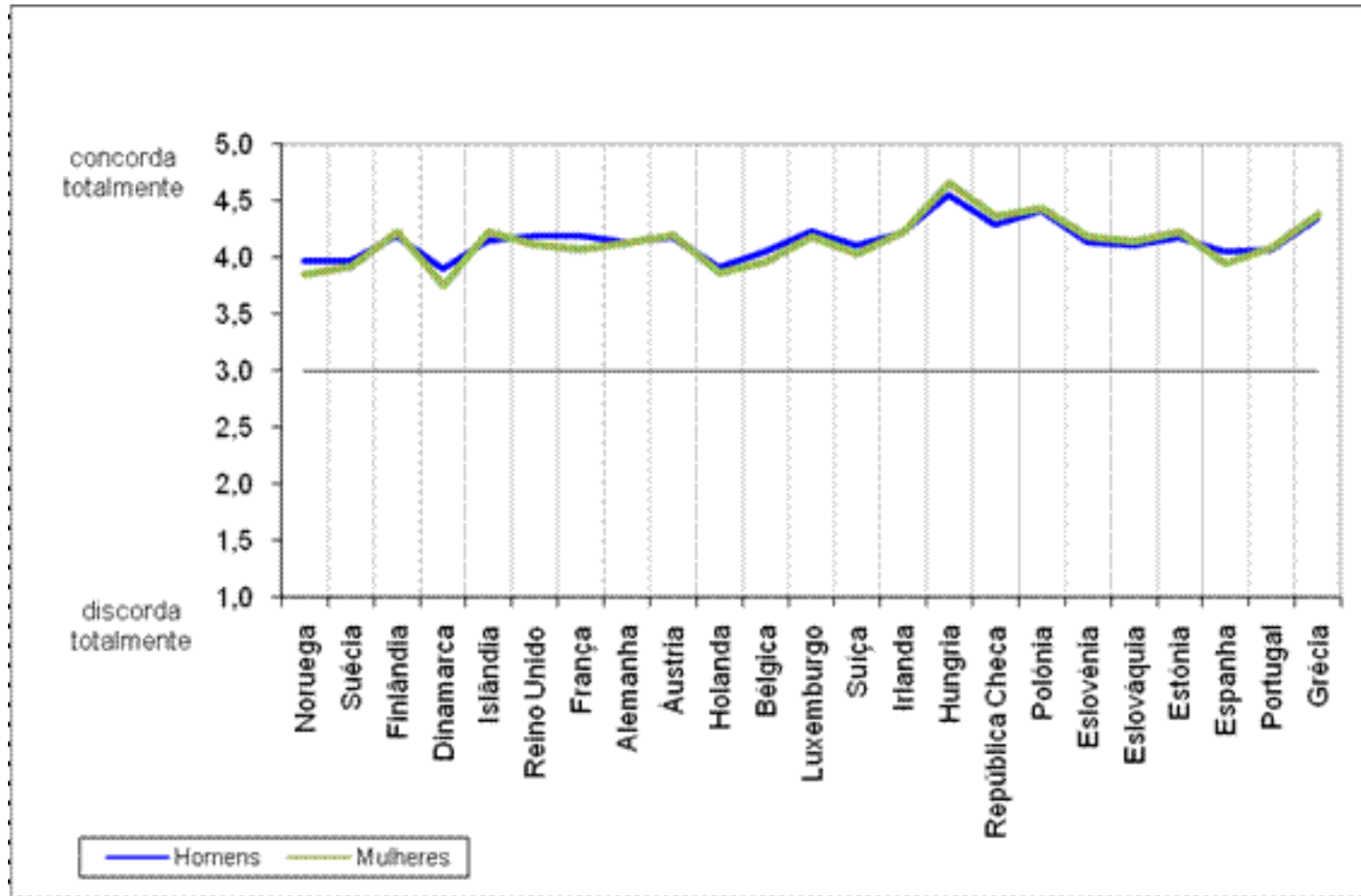
Terá a família perdido importância na Europa? E em Portugal?

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

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

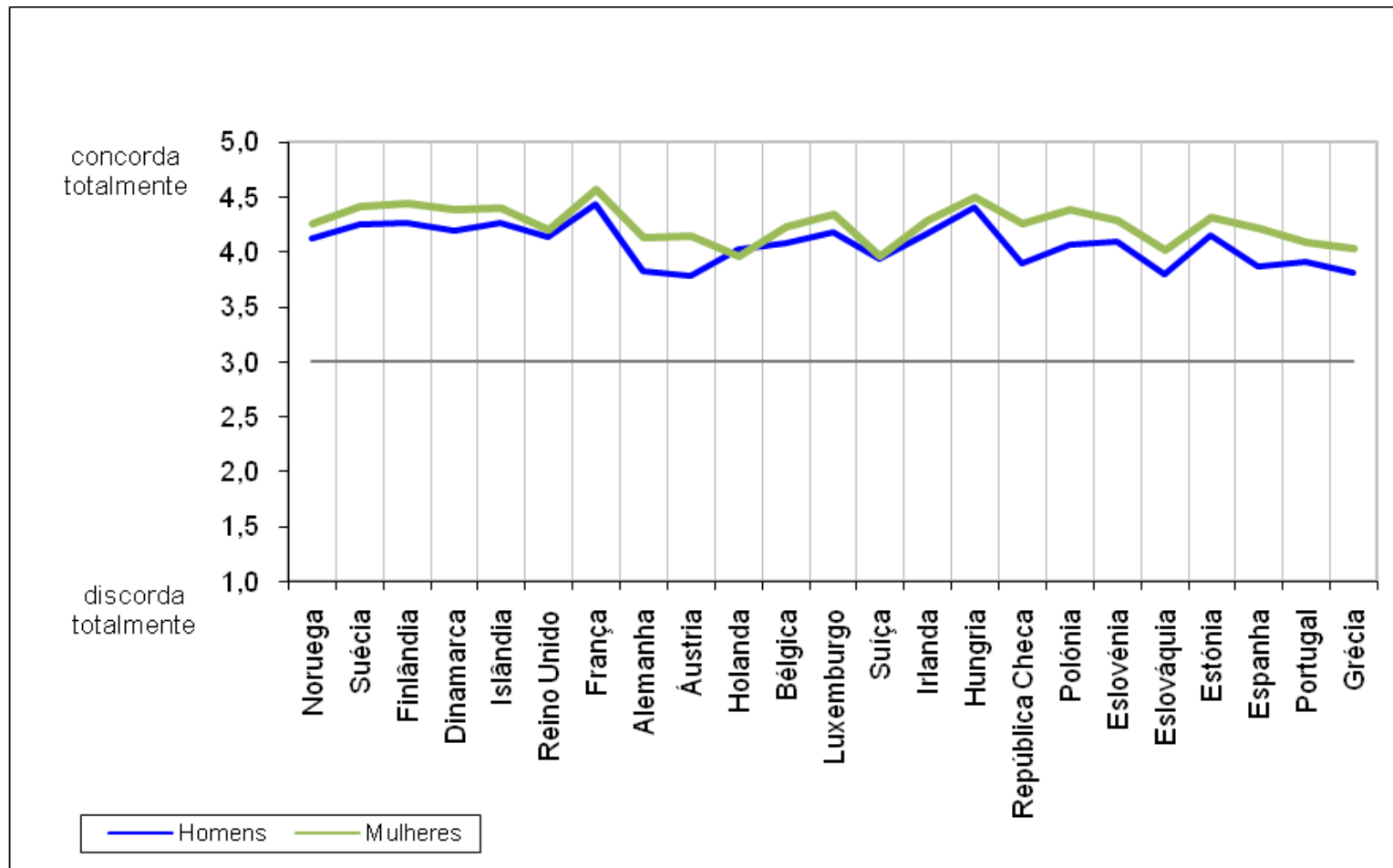


ESS (round 2) 2004

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.

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



Tanto mulheres como homens desejam estar mais envolvidos nos cuidados com os seus filhos.

Mas quanto aos homens:

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. As atitudes sociais: tende a considerar-se ser mais “natural” os homens envolverem-se mais no trabalho e as mulheres mais na família.” No entanto os dados mostram – como se vê no gráfico anterior - que actualmente “todos” acham que o homens se devem envolver mais na família.**

Tendência em toda a Europa para que o modelo das famílias em que os dois trabalham se torne no padrão dominante.

Este resultado é congruente com políticas públicas europeias que encorajam 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/xhhtrl_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 muito extensas e não pagas 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?

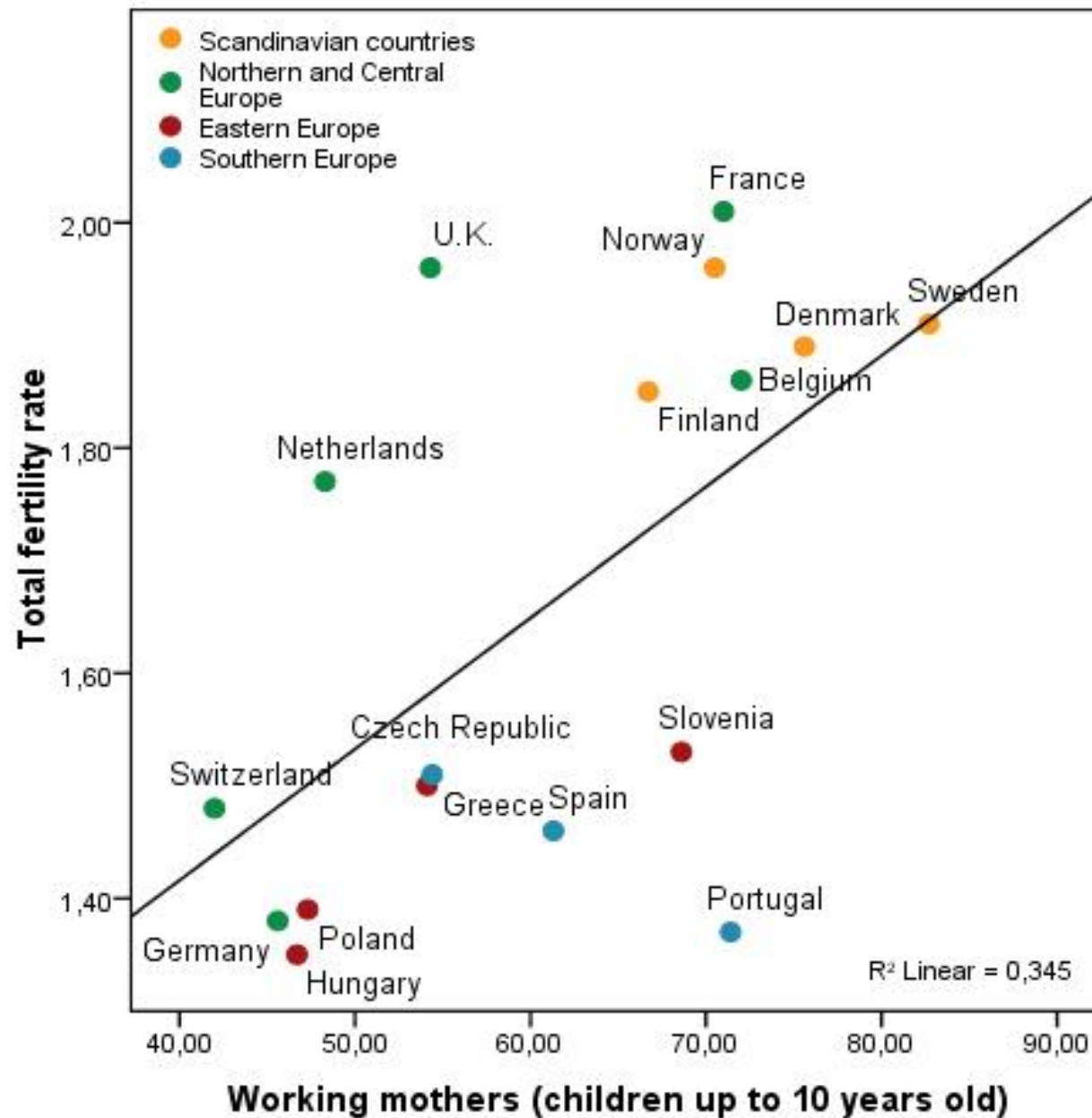
Qual o papel das políticas públicas?

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

Mães Trabalhadoras e Índice Sintético de Fecundidade (2008)



Igualdade de género e políticas de emprego

5.

Igualdade de género e políticas de emprego

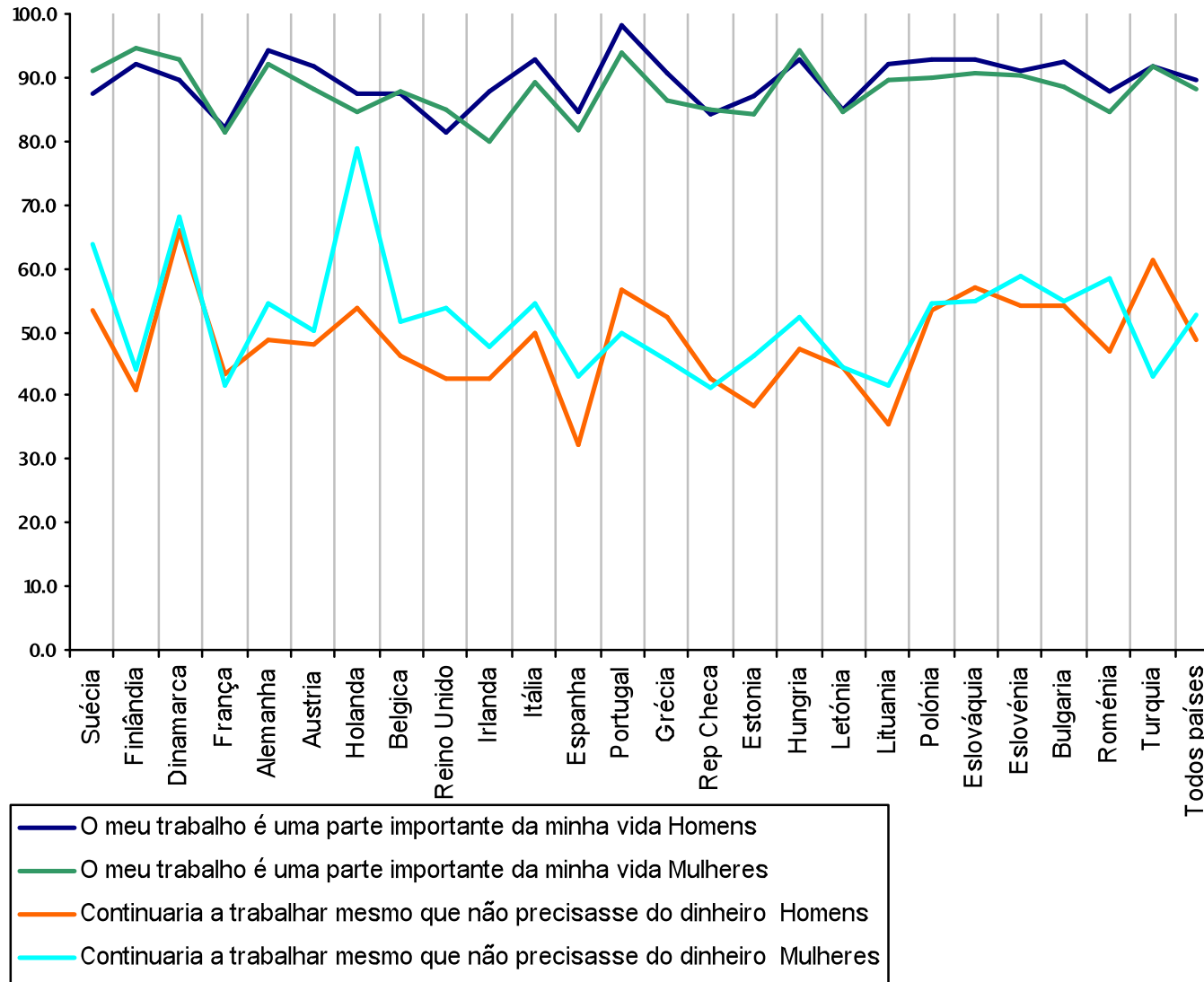
Serão os homens de Marte e as mulheres de Vénus no que diz respeito ao trabalho?

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?

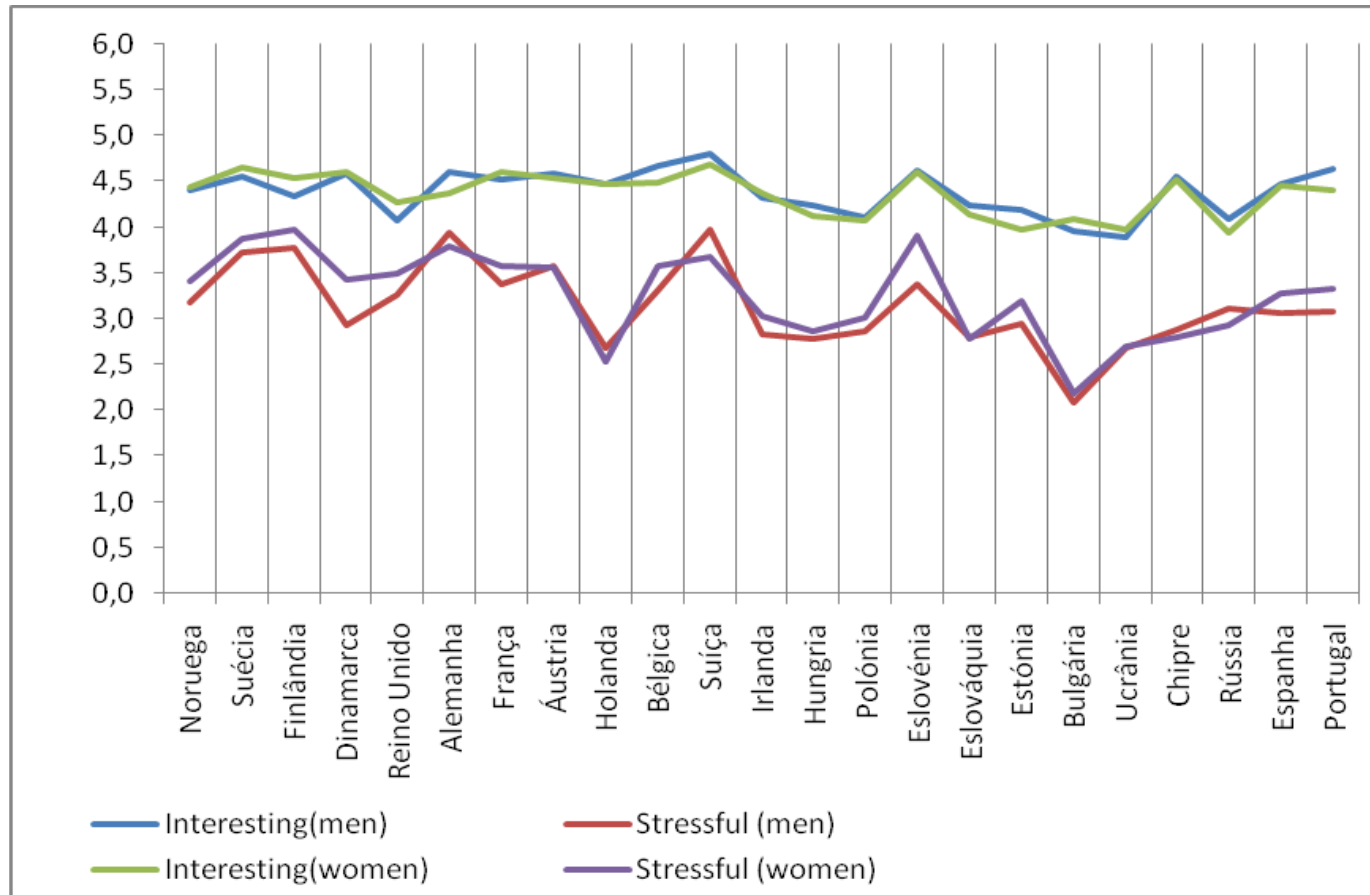
As mulheres valorizam o trabalho profissional tanto como os homens.

Importância do trabalho para homens e mulheres trabalhadores (%)



Fonte: EB 60.3 and CCEB 2003

Quanto do seu tempo dedicado ao trabalho é stressante/interessante



ESS, 2006

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.

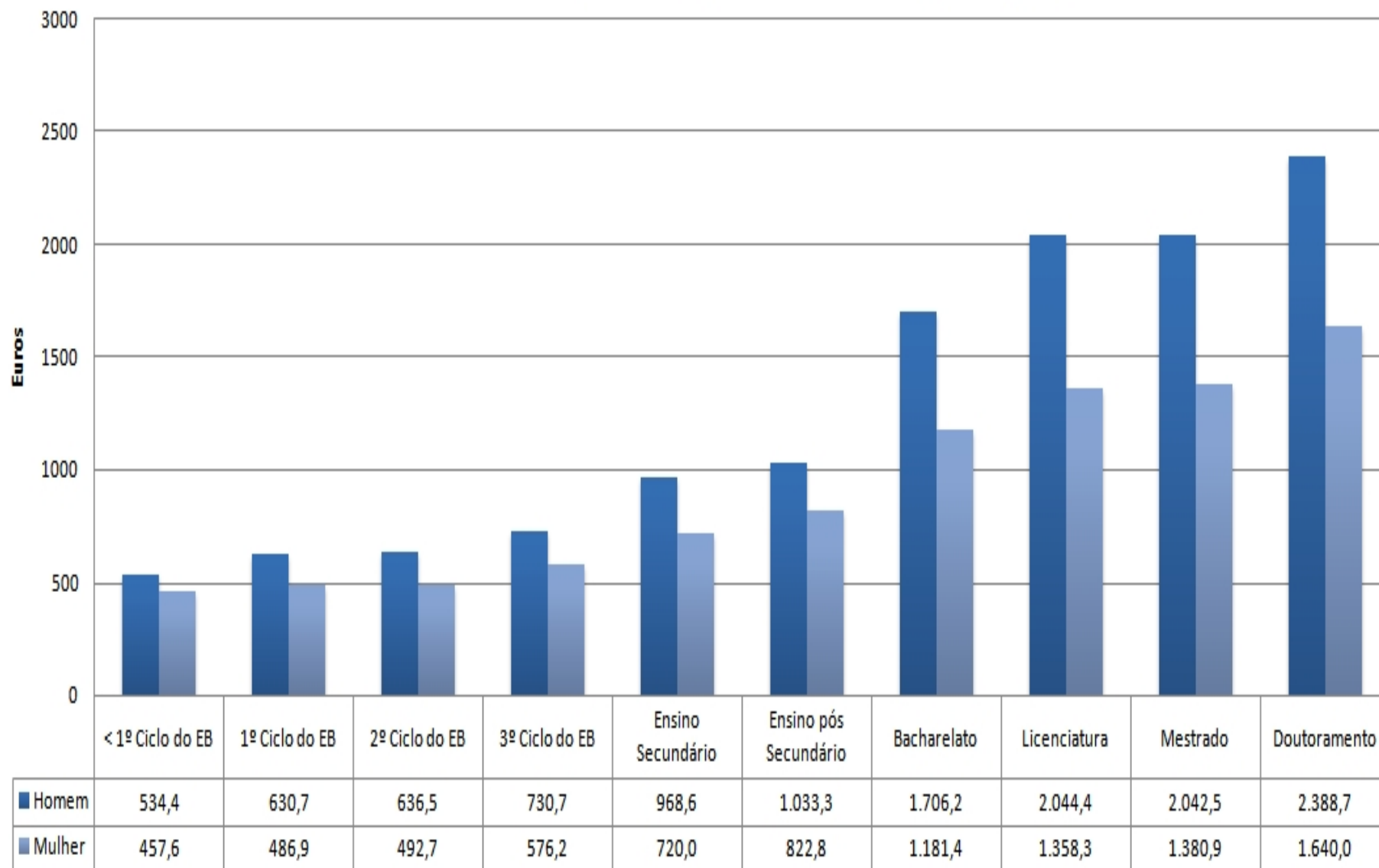
Contudo...

Fonte: Quality

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

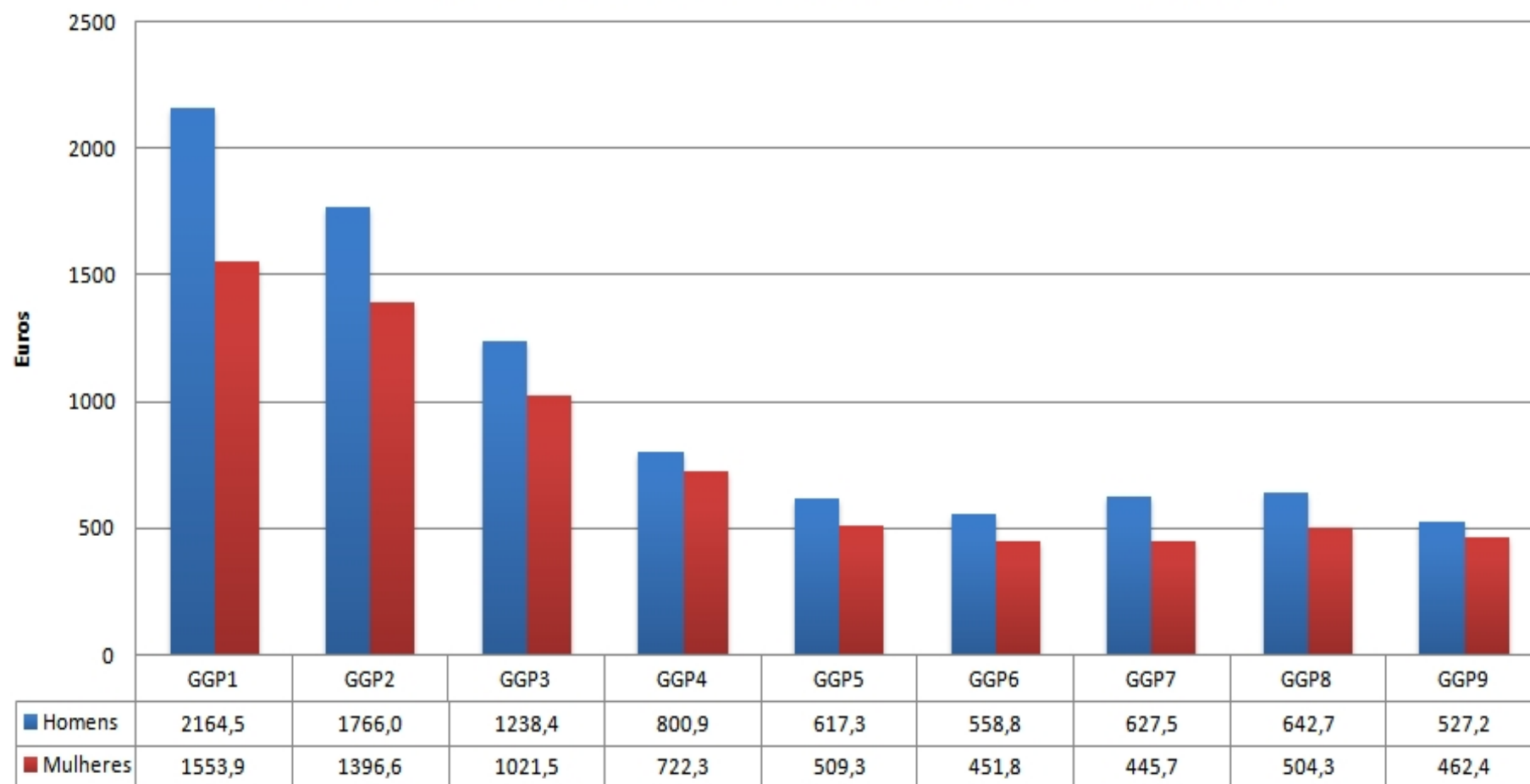
- Tectos de vidro**
- Desigualdades de rendimento**

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.

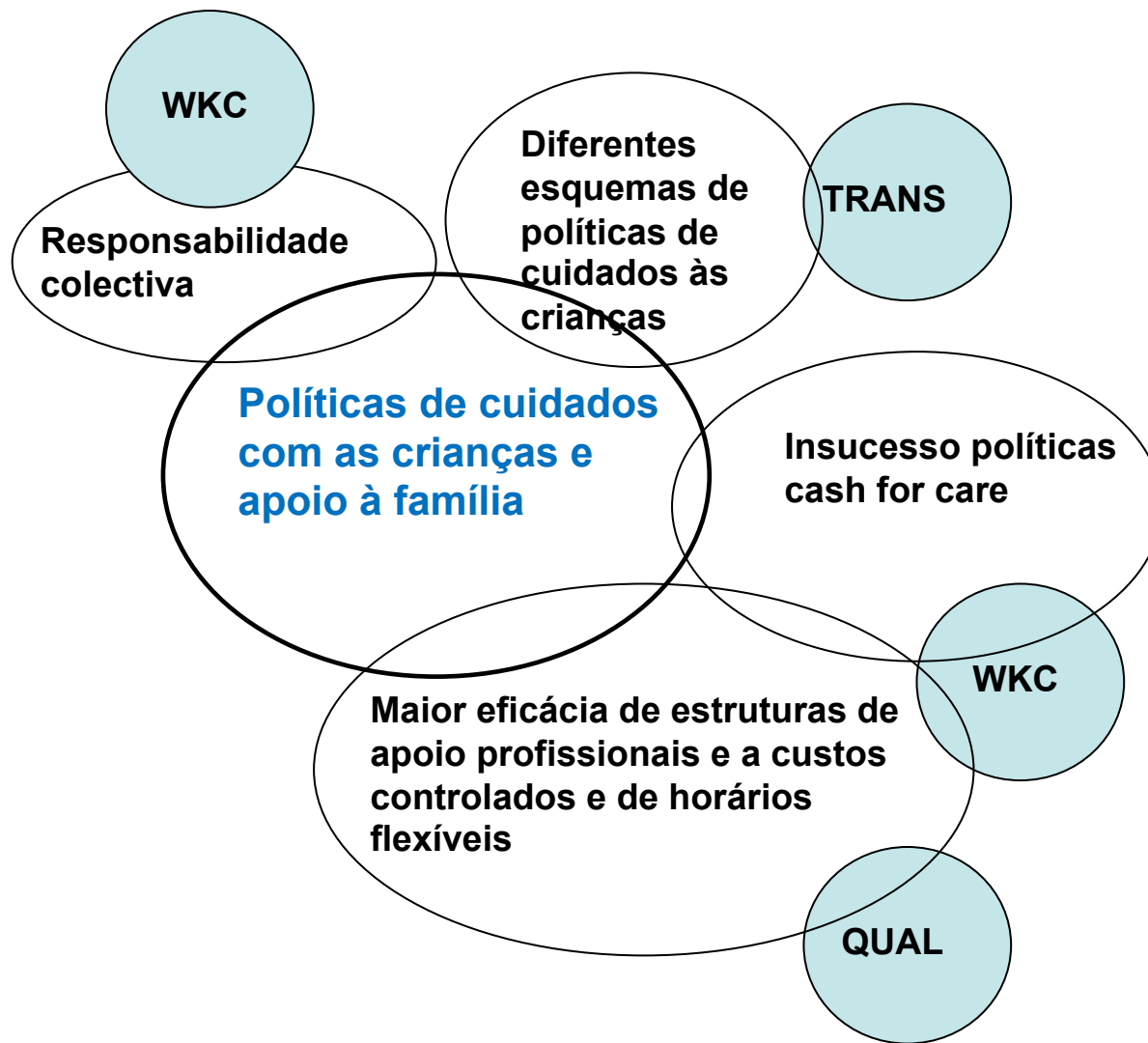
Flexibilidade será diferente de regulamentação e igual a desregulamentação?

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

[Video]

http://www.dailymotion.com/video/xhhrkh_emprego-e-flexibilidades_news

Em síntese...





Muito obrigado.