

Round Table: Men in Families and Work in Portugal - Challenges for Policy

Boa tarde.

Uma vez mais saúdo todas as pessoas presentes.

Cara Professora

Karin Wall | ICS-ULisboa (Chair)

Caros e caras colegas de mesa

Berit Brandth | NTNU

Gerardo Meil | UAM

Lígia Amâncio | CIS-IUL

Lígia Nóbrega | EIGE

Tomás Cano López | Institute of Education London

Começo como poderia acabar, dizendo que o que ouvimos ao longo do dia deixa muito clara a ideia de que a Igualdade de Género não é um assunto de mulheres e das mulheres.

Poucos dados nos terão surpreendido verdadeiramente até agora.

Apenas a persistência do que não muda, não descola, ou vem apenas mudando de forma hesitante, **nos surpreende verdadeiramente**. E é essa surpresa que reforça a necessidade de juntarmos pensamento crítico que permita colhermos contributos para a implantação de medidas de política que possam funcionar como verdadeiros catalisadores da mudança desejada.

Concentro-me pois nos homens e nas suas desigualdades.

A tela que hoje se pintou tem inscritos números, dados, indicadores que mostram que **é na faixa etária dos 34 aos 44 anos que se verifica uma maior presença de homens que integram o mercado de trabalho**, numa idade naturalmente mais ativa do seu ciclo de vida mas também no momento em que a vida familiar própria começa a ter mais expressão. **Nos extremos colocam-se quer os mais jovens**, à procura de um primeiro emprego, **quer os mais idosos**, próximos da reforma, em percentagens muito inferiores.

Não será aqui que encontramos muitas desigualdades, já que este é também o retrato das mulheres no mercado laboral.

Porém, **as desigualdades mais evidentes relacionam-se**, como bem sabemos, **com as modalidades do trabalho**.

Os homens, como vimos, estão em maior percentagem no trabalho a tempo inteiro e, mesmo neste, os **seus ciclos laborais de trabalho pago são mais longos do que os das mulheres**, limitando-os noutras esferas da vida.

Também o modo como, no trabalho, se distribuem homens e mulheres arrasta ainda consigo uma profunda marca de género.

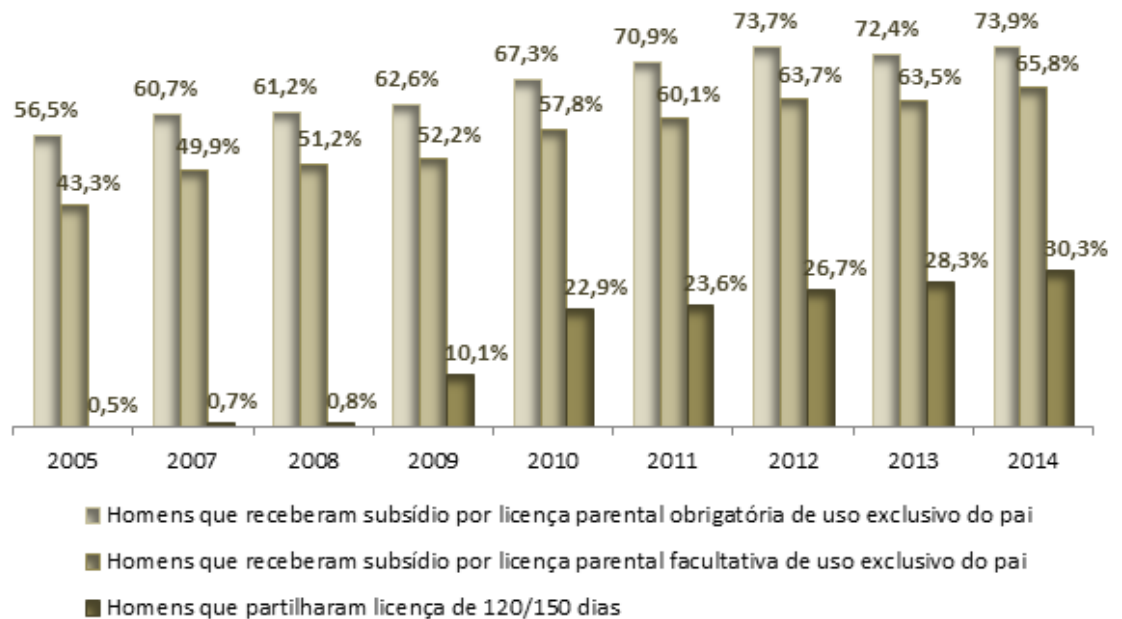
Um lastro de décadas e décadas traça um retrato que reflete uma persistência de estereótipos dos papéis sociais de género - mulheres cuidadoras e homens provedores, mesmo que ambos estejam integrados no mercado de trabalho.

Na verdade:

Os homens:

- Despendem mais horas em trabalho pago
- Trabalham predominantemente a tempo inteiro
- Executam profissões tradicionalmente masculinizadas
- Auferem salários mais elevados

- Assumem um papel menos ativo na esfera da família
- Ainda partilham de modo desigual licenças de parentalidade.



Quanto às mulheres, é do inverso que falamos.

O que mudou foi, talvez, a vontade expressa de homens e mulheres partilharem de modo mais igualitário as responsabilidades familiares. Disso se fala com maior naturalidade hoje. Mas, ainda assim, se existe alguma partilha efetiva ela ainda revela persistências relativamente estereotipadas, e se nada mudar aqui, pouco mudará noutras esferas da vida.

Como são partilhadas as tarefas em casa? Quem faz o quê? Também é disso que falamos.

Quem limpa? Quem lava? Quem arruma? Quem cuida? – Maioritariamente as mulheres.

Mas parece que a mudança tem início na cozinha...

Que leis temos que permitam que outros vínculos se estabeleçam?

Se recuarmos ao período anterior a 25 de abril de 1974, podemos verificar a parca e insipiente existência de legislação relativa à proteção da maternidade e da paternidade, para não abordar a inexistência de legislação relativa à igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho e no emprego. Com efeito, os poucos normativos existentes na altura sobre as mulheres trabalhadoras eram firmados numa visão profundamente estereotipada em que a mulher era assumida como a cuidadora de filhos/as e da casa e o homem como trabalhador e provedor do sustento da família, como já referi.

A Constituição da República Portuguesa de 1976 e, posteriormente, a publicação Decreto-Lei que criou a CITE, em 1979, corresponderam a instrumentos legais primordiais na consagração e visibilidade do direito à proteção da maternidade e da paternidade e do direito à igualdade e não discriminação em função do sexo no trabalho e no emprego em Portugal. No mesmo ano, foi adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas a Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW), que iniciou a sua vigência em 1981, e antes mesmo foi ratificada por Portugal.

Até então, o mercado de trabalho encontrava-se verdadeiramente segregado: o homem prestava a sua atividade laboral fora de casa, esperando-se que cumprisse o seu “papel” de sustento da família, enquanto à mulher “competia” o “papel” de protetora/vigia do lar, cuidando de crianças, de idosos e das diversas atividades domésticas que, na verdade, correspondiam e correspondem a trabalho não pago.

Ao longo do tempo, a tendência tem vindo a abrandar. As mulheres entraram em força no mercado de trabalho, quer pela necessidade de as famílias verem aumentado o seu rendimento, quer pela oportunidade de acederem, em igualdade de circunstâncias com os

homens, a níveis de escolaridade mais elevados, pelo que assistimos a uma realidade nova à qual a legislação se tem vindo a adaptar e a evoluir de forma gradual, designadamente instituindo direitos e deveres anteriormente não previstos, nomeadamente o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrando e legitimando direitos intrínsecos à condição humana e que visam a concretização da efetiva igualdade entre homens e mulheres como seres humanos no mercado laboral.

Atualmente, mulheres e homens coincidem nos mesmos direitos, salvaguardando-se os que decorrem da condição biológica da mulher e que se prendem com a gravidez, o parto e a amamentação.

Pode afirmar-se que, por enquanto, o rasto do estereótipo de género permanece e é ainda sob esse manto que se geram práticas discriminatórias, apesar da expressiva evolução legislativa e da mudança de mentalidades que vem operando progressivamente.

Compete-nos a todos e a todas tomar consciência, como dizia no início, de que a igualdade de género no local de trabalho não é um problema de mulheres e das mulheres, mas de mulheres e de homens, e que é um fator inerente à dignidade humana e um imperativo económico, pelo que a sensibilização para o essencial equilíbrio trabalho/família tem de ser promovida desde cedo pela sociedade, incluindo em contexto escolar, o que permite inculcar o combate ao estereótipo de género na consciência das gerações.

Cabe à CITE, como sabem, prosseguir a igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no mercado laboral.

Por esse motivo revisei os dados estatísticos relacionados com a atividade da Comissão dos últimos anos.

Um rápido olhar cria-nos uma nova perplexidade.

- Qual a percentagem de homens que procuram o nosso atendimento, nos mais diversos canais que estabelecemos com os/as utentes?
- Quantos pedidos de parecer prévio ao despedimento se referem a homens em situação de proteção especial?
- Quantos pedidos de parecer prévio, por parte das entidades empregadoras, com intenção de recusar uma flexibilidade de horário se referem a homens?
- Quantas queixas foram apresentadas por homens?
- Quantos homens nos contactaram por outros assuntos, enquanto em igual situação de especial proteção ou fora dela?

Poderia dar-vos dados exaustivos, detalhados e minuciosos, ano após ano, mas iria entediá-los de tão tragicamente repetitivos.

Faço-vos apenas um sumário, quase telegráfico, para vos dizer que, apesar de se verificar uma tendência crescente, a resposta para cada uma destas perguntas será - "cerca de 10% face ao total de utentes".

Se introduzirmos algumas variantes nos indicadores podemos ainda procurar saber - Quem são estes homens?

E a resposta é certamente a mais esperável:

- Maioritariamente licenciados;
- Provenientes de grandes centros urbanos como Lisboa, Porto ou Coimbra;
- Entre os 29 e os 39 anos, logo seguidos da faixa etária dos 40 aos 50 anos;
- "Especialistas de atividades intelectuais e científicas", mas também alguma informação generalista e não esclarecedora da categoria profissional como por exemplo: "auxiliares"; "call center"; "empregados de restauração e hotelaria"; e "transportes";

- Maioritariamente casados e a viver com os filhos e/ou as filhas.

Quem os emprega?

- Fundamentalmente a Administração Pública e o sector privado.

Qual o sector de atividade?

- Educação
- Indústrias transformadoras
- Atividades de saúde humana e apoio social

De salientar que cerca de 80% das decisões tomadas nos últimos três anos, em sede Comissão Tripartida da CITE, onde, como sabem, têm assento os parceiros sociais, tal como na CPCS, foram desfavoráveis à entidade patronal, verificando-se indicadores de discriminação evidente.

A análise realizada de atendimentos, pareceres e queixas parece revelar assim uma preocupação crescente dos homens com a necessidade de conciliar a vida profissional com a vida familiar, embora num crescimento ainda pouco expressivo e residual face às mulheres.

Os direitos da parentalidade e o apoio a filhos/as interessam a mulheres mas também a um progressivo número de homens. A falta de disponibilidade das mães, porque trabalham em horários que dificultam a conciliação, e a falta de apoios familiares, são justificações recorrentes nos pedidos de flexibilidade de horário de trabalho por parte dos homens.

É provável que a organização social na província e sem a massificação dos grandes centros urbanos responda melhor às necessidades de conciliação entre trabalho e família por contraste com os grandes aglomerados urbanos: maior proximidade entre local de trabalho e de residência, horários de trabalho mais regulares, relações profissionais de maior proximidade e talvez mais humanizadas.

Até agora, os dados revelam que não são as micro empresas que apresentam pedidos de parecer à CITE ou que dão origem ao aparecimento de queixas, apesar de mais de 90% do nosso tecido empresarial ser composto por PME's. De facto, apesar da ausência de informação concreta nas fontes consultadas quanto ao número de trabalhadores por empresa, é possível fazer uma aproximação à sua dimensão de uma forma generalista, dado o reconhecimento no mercado da designação da empresa ou da entidade pública em questão, enquanto estrutura tendencialmente de grande dimensão organizacional. Em muitos dos casos objeto de análise pela CITE com decisão favorável ao trabalhador parece clara a rigidez de organizações muito burocratizadas para aceitarem situações de exceção e a mudança de algumas das suas rotinas.

Para terminar, questiono:

Que desafios se nos colocam então, perante este panorama? Que recomendações podem daqui sair? Quem são os *stakeholders* a integrar e a comprometer?

- Continuação do envolvimento dos parceiros sociais;
- Progresso no âmbito da negociação coletiva de modo a que nos Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho, se vejam plasmadas as necessidades de evolução, com boas práticas que se encontrem para além do estritamente previsto na lei, designadamente em matérias como a Conciliação e a Parentalidade;
- Entidades empregadoras mais abertas à mudança do seu clima organizacional, através de uma gestão de recursos humanos sensibilizada e consciente das desigualdades, e mais ágil em matéria de recrutamento, gestão dos tempos de trabalho; gestão

e progressão de carreiras; formação e remuneração mais igualitária e amiga das famílias;

- Um Estado ainda mais exemplar, que legisle através de medidas de ação positiva empenhadas em matérias como a conciliação e a parentalidade, com particular enfoque nos homens, e eficiente nas ações de sensibilização, inspeção e controlo.

Muito obrigada pela atenção.

ICS/UL 2015.11.19.

JG