

Transições para a parentalidade em diferentes contextos -organizacionais e nacionais-

Maria das Dores Guerreiro
Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE-IUL) , CIES-IUL
OFAP, 12 julho 2012

Objetivos

- Análise comparativa das diferentes experiências de transição para a maternidade e parentalidade em contextos de trabalho de 3 países, com 3 regimes de Estado

Providência:

PT-Europa do Sul

UK-Liberal

NO-Social Democrata

AMBITO DO ESTUDO

Projeto Europeu

TRANSITIONS-Gender, Parenthood and the Changing European Workplace. Young Adults Negotiating Work-Family Boundaries

BULGÁRIA, ESLOVÉNIA, FRANÇA, HOLANDA, NORUEGA, PORTUGAL, REINO UNIDO, SUÉCIA

Metodologias qualitativas combinadas:

FOCUS GROUP;

ENTREVISTAS A CHEFIAS;

ANÁLISE DOCUMENTAL;

ENTREVISTAS BIOGRÁFICAS A PAIS

PUBLICAÇÕES :

WORK, FAMILIES AND ORGANISATIONS IN TRANSITION (2009)

TRANSITIONS TO PARENTHOOD IN EUROPE (2012)

Ponto de partida conceptual

Regimes Estado-Providencia
Sistema emprego
Culturas nacionais

Contextos de trabalho
Culturas organizacionais

Dinâmicas familiares
Relações de género

Parentalidade

Percursos
de vida
H e M

```
graph LR; A["Regimes Estado-Providencia<br/>Sistema emprego<br/>Culturas nacionais"] --> D["Parentalidade<br/>#<br/>Percursos<br/>de vida<br/>H e M"]; B["Contextos de trabalho<br/>Culturas organizacionais"] --> D; C["Dinâmicas familiares<br/>Relações de género"] --> D;
```

Emprego feminino e sistema de cuidados a crianças nos 3 países

	Portugal	UK	Noruega
Taxa de emprego feminino (2011)	69,1% (16% part-time)	73,6% (40% part time)	79,6% (33% part-time)
Licença parental	5 -6meses(100%-83%) 6 semanas mãe obrig. 10 dias pai obr.+10 opc. 3+3 meses part-time	6 semanas 90%+ 20 sem. salario mínimo (apenas p ^a mãe) 2 sem. salario mínimo (apenas p ^a pai) 13 semanas licença ã paga	44 semanas 100% ou 54 semanas 80% (podendo ser partilhada; 9 semanas mãe 6 semanas pai 1 ano licença ã paga
Sistema de cuidados crianças	Privado+amas +público+família	Privado+amas +família	Público e privado (subsidiados)

Contextos de trabalho

-PPC, a empresa portuguesa-

- Multinacional (ME)
- Consultoria
- Pessoal diplomado na sua maioria
- Grande intensidade de trabalho
- Elevado turnover
- Ausência de políticas de conciliação trabalho-família

“a empresa é sempre comedida a conceder direitos. Se o pai abdicar da sua licença de paternidade a empresa agradece-lhe... e sei que no passado muitas mães não usavam a licença de maternidade” (mãe de 1 filho)

Contextos de trabalho

- PEAK, a empresa do Reino Unido -

- Empresa do ramo financeiro
- Centro de Londres onde trabalhadores não conseguem residir (grandes percursos)
- Dificuldade de recrutamento
- Elevado turnover
- Infantário existente foi fechado
- Fracas políticas de CTVF

“Eu sentir-me-ia culpada se pedisse para gozar uma licença não paga. Os meus colegas e chefes não tiveram filhos... eles são compreensivos ... mas eu chegar-me ao pé deles e dizer que quero ficar de licença durante 4 semanas no Verão... bem...”

(Mãe de 2 filhos)

Contextos de trabalho

-NMC, a empresa da Noruega -

- Ramo petrolífero
- Privatizada em 1980
- Empresa com políticas de CTVF
- Emprego estável; sindicatos fortes
- Fraco turnover”
- Horários amigáveis (flexíveis; part-time)
- Todos os pais e mães usaram licenças parentais

“Trabalhar nesta empresa é um privilégio. Temos horários flexíveis e podemos ajustar o horário de trabalho de acordo com o ritmo da família”

(Mãe de 2 filhos)

Transições para a parentalidade

Os casos de mães e pais diplomados
a trabalhar em 3 empresas privadas
de
Portugal, Reino Unido e Noruega

Transição para a parentalidade num local de trabalho “intensivo”- PT

Catarina

34 anos

Mãe de criança de 2 anos

Diplomada

Manager consultant

Marido bancário

Usou 4 meses de licença

Marido não usou licença

Teve pouco apoio qdo filha nasceu porque mãe trabalha

Não conseguiu usar tempo aleitação

Mãe vai buscar filha à creche 1xsemana; sogra idem;

“é muito complicado. Não me considero infeliz, gosto da minha vida mas é uma vida difícil. A minha vida profissional é complicada e nunca me perdorei se desistir de ter outro filho por esse motivo”

Rodrigo

33 anos

Pai de bebé de 3 meses

Diplomado

Manager consultant

Mulher em gozo de licença

Rodrigo tirou 3 dos então 5 dias obrigatórios em part-time

Pedi para gozar os 15 dias no final da licença da mulher e a empresa mencionou que era o primeiro pai a pedir esse tempo

Pouco envolvido nos cuidados ao bebé
“Até agora da minha parte tem sido fácil. Como a minha mulher está com o bebé... Bem tenho procurado... porque agora é uma fase de menos trabalho tenho ido às consultas, que são às 18h30m.

Mas daqui a uns meses as coisas serão mais complicadas. A pessoa sente que tb existe um sentido de obrigação, existe a obrigação de cumprir prazos”

Transição para a parentalidade num local de trabalho “culpabilizador” - UK

Barbara

36 anos

Diplomada/gestora

Mãe de criança de 2 anos

Marido é consultor financeiro

Qdo filha nasceu teve 6 meses de licença

Marido teve apenas 1 ou 2 dias

Regressou ao trabalho em part-time 60% e negociou salário correspondente

Assume-se como a principal cuidadora e o marido é o principal ganha-pão

É ela quem faz a maior parte do trabalho doméstico

“Qdo estava para voltar sugeri ao meu chefe um corte no salário pois não queria estar no mesmo nível de antes. Sentir-me-ia culpada perante os meus colegas, a trabalharem mais horas do que eu (...)

Sentimo-nos sempre culpadas... por causa do trabalho... por causa do filho filho... por tudo isso..!”

Transição para a parentalidade num local de trabalho “amigável” - NORUEGA

Anita-36 anos

Mãe criança 2 anos

Diplomada

Optou por licença parental 1 ano 80%

Anita gozou 8 meses

Companheiro gozou 4 meses

Recurso a ama até obterem vaga na creche

Usa horário flexível; full-time

Entra cedo e regressa a casa às 16h

“Estou surpreendida... toda a gente dizia que minha vida iria mudar depois de ser mãe. Mas não acho... acho que foi positivo não me sinto a ter de fazer grandes sacrifícios”

Bengt

Pai de criança 2 anos

Diplomado

Gozou licença parental de 5 meses

Companheira gozou 7 meses

Retomou trabalho em full-time

Entra às 7h sai às 14h e vai buscar filho à creche

Sente que o filho é mais ligado a ele

Sente-se penalizado profissionalmente

Assume muitas tarefas domésticas

“Trabalho desde que me levanto até que me deito. No trabalho, em casa, no jardim. E depois o meu filho sempre atrás de mim. ..”

Conclusões

- Apesar das homologias profissionais e educacionais, que aqui atenuam o efeito da posição social, as transições para a parentalidade que ocorrem nos vários países apresentam diferenças entre si
- Estas devem ser interpretadas a partir de vectores de âmbito estrutural e cultural, de nível macro, meso e micro
- Os regimes de género dicotomizados estão ainda bastante presentes nos modos de viver a parentalidade

Conclusões

- Existe ainda um gap entre as políticas de igualdade e as práticas efectivas
- Ter um filho, nos contextos de trabalho de Portugal e do Reino Unido, é ainda uma questão do foro individual, enquanto na Noruega é matéria de responsabilidade social