

Conduzir a Mudança Estrutural: o papel das mulheres

Relatório OCDE, 1991

Traduzido para português por GRAAL -
Rede Mulheres Anos 2000 com o apoio do PO 8, Redes de Intercâmbio e Apoio.

Editado pelo GRAAL, no âmbito do Projecto Para Uma Sociedade Activa (2000)
com o apoio da Iniciativa Comunitária Emprego/Eixo NOW



Ministério do
Trabalho e da
Solidariedade



Índice

Índice.....	1
Organização para a cooperação e desenvolvimento económico.....	3
Prefácio.....	3
Uma sociedade activa como motor da mudança estrutural.....	5
Uma "sociedade activa".....	5
O papel das mulheres como agentes económicos.....	5
O ajustamento estrutural.....	6
A necessidade de uma abordagem sistémica.....	6
Aproveitar as oportunidades resultantes da mudança.....	7
Família e emprego: a actualização do "contrato social".....	8
O "contrato social" e o papel das mulheres e homens.....	8
A necessidade de políticas de ajustamento.....	9
Flexibilidade do horário de trabalho.....	10
Interrupções na carreira.....	11
Infra-estruturas sociais.....	11
A construção da sociedade e o papel dos sexos.....	13
Segregação no emprego: aumentar as possibilidades de escolha e revalorizar as profissões.....	15
A segregação nos empregos segundo o sexo.....	15
A evolução das estruturas dos empregos.....	16
Alargar as escolhas profissionais.....	17
Revalorizar as profissões femininas e abrir novas perspectivas de carreira.....	21

Actualização das classificações dos empregos.....	21
Flexibilidade no emprego: responder às necessidades dos trabalhadores.....	24
A procura da flexibilidade.....	24
O desenvolvimento das formas de emprego não-tradicionais	25
Flexibilidade e segurança	25
Flexibilidade e escolha	26
Aumentar a flexibilidade - responder às necessidades dos trabalhadores.....	27
Valorizar a diversidade	30
Mudar os estilos de vida	30
Reconhecimento das actividades exteriores ao mercado de trabalho	31
Protecção social e diversidade	32
A tomada de decisão: participação e responsabilidade.....	35
Um sistema plural de tomada de decisão	35
As mulheres na tomada de decisão	35
Tomadas de decisão em função das necessidades e políticas governamentais.....	37
Tomada de decisão e mercado de trabalho	38
Controle da evolução do processo	39
Estimular a cooperação internacional.....	40
Conduzir a mudança estrutural: O papel das mulheres.....	42

Organização para a cooperação e desenvolvimento económico

Prefácio

Os países da OCDE terão de se confrontar, nos anos 90, com os múltiplos desafios resultantes da crescente mundialização e do avanço tecnológico acelerado, assim como, em alguns países, das profundas alterações demográficas.

Para serem superados, estes desafios requerem que as economias e sociedades sejam, simultaneamente, flexíveis e dinâmicas. O ajuste estrutural e as políticas estruturais deverão garantir um padrão de desenvolvimento sustentado, do ponto de vista económico, mas particularmente em termos sociais.

Embora os países da OCDE venham registando um assinalável desenvolvimento económico, alguns problemas sociais continuam a ser matéria de preocupação. É o caso da desigualdade de oportunidades para as mulheres. A incapacidade para avançar mais rapidamente nesta direcção compromete também a possibilidade de progressos noutras áreas, desperdiçando quase por completo o enorme contributo que as mulheres podem trazer ao crescimento económico e ao desenvolvimento social. Assim se conclui que as resistências mais persistentes do sistema socioeconómico devem ser ultrapassadas. Foi sobretudo com este objectivo que um grupo de peritos altamente qualificados foi convidado a debruçar-se sobre as interrelações existentes entre o processo de adequação estrutural e a integração das mulheres na economia, durante a década de 90.

O senhor Francis Blanchard, conselheiro especial do Secretário-Geral das Nações Unidas e antigo director-geral da O.I.T., presidiu ao grupo. A vastidão da sua experiência e das suas qualidades pessoais foram inestimáveis. Os outros membros do grupo contribuíram também com experiências muito diversificadas nos domínios das relações do trabalho, assuntos internacionais, investigação e políticas governamentais, e ainda com um profundo conhecimento sobre a evolução do papel económico e social das mulheres. Todos participaram nos trabalhos do grupo a título individual, não envolvendo as suas posições qualquer compromisso, quer para as organizações a que pertencem, quer para os governos dos países membros da OCDE.

O Relatório representa uma contribuição importante para um assunto complexo e largamente debatido que é aqui abordado sob uma nova perspectiva. É de salientar o facto deste Relatório ter merecido o acordo unânime,

apesar da diversidade cultural e científica dos membros do grupo. O Relatório conclui claramente que os obstáculos que impedem a plena participação das mulheres na economia são de natureza estrutural. Assim, é importante acentuar que as linhas de acção apontadas se irão reflectir, na maioria dos casos, não só numa melhoria da situação das mulheres, mas também do funcionamento do sistema socioeconómico, no seu conjunto.

A OCDE chama a atenção dos governos dos países membros para o presente Relatório, pois ele constituirá, certamente, uma contribuição muito válida para o desenvolvimento dos trabalhos da OCDE, no que respeita ao ajuste estrutural. Além disso, mostra-se também relevante para a entrada em funcionamento do novo Quadro de Políticas para o Mercado de Trabalho. O grupo de trabalho da OCDE sobre o papel das mulheres na economia está particularmente atento a este Relatório que se baseou nos seus anteriores trabalhos; o Relatório fortalecerá, sem dúvida, as suas deliberações futuras. Estou certo, aliás, que fomentará a discussão em numerosos grupos, incluindo empresários e sindicatos, bem como nos meios de comunicação social, organizações comunitárias e grupos de mulheres.

Jean-Claude Paye

Secretário-Geral da OCDE

Uma sociedade activa como motor da mudança estrutural

Uma "sociedade activa"

O grupo definiu "sociedade activa" como a sua visão do futuro e o princípio orientador da reforma estrutural. Uma sociedade activa é caracterizada pela oportunidade e pela escolha, coesão e solidariedade. É sensível às necessidades económicas e sociais em mutação e permite aos seus membros agir sobre o sentido da mudança.

Estimular a "actividade" é ir para além dos esforços para atingir o pleno emprego ou para aumentar a participação na força de trabalho. Representa dar passos de gigante no sentido de encorajar a participação económica e social, identificando as múltiplas áreas de actividade - de mercado ou não - em que os indivíduos estão envolvidos, e ainda reconhecer o facto dessas áreas serem cada vez mais interdependentes.

Criar uma sociedade activa requer um empenhamento a longo prazo. O futuro começa hoje: as sociedades criam no presente as estruturas que lhes permitirão funcionar no futuro.

O papel das mulheres como agentes económicos

Construir uma sociedade activa implica reconsiderar o papel das mulheres enquanto agentes económicos. Este relatório conclui que, para que seja atingido um funcionamento equilibrado da sociedade - e da economia em que se apoia - a partir dos anos 90, as mulheres deverão ser aceites como intervenientes económicos de primeira linha, permitindo-lhes o aproveitamento das suas capacidades inexploradas, por oposição ao conceito tradicional segundo o qual igualdade e eficiência económica são conceitos que se excluem mutuamente, havendo que optar por um deles. As mulheres não constituem, em si, um problema para a economia. Pelo contrário, a solução para os problemas da economia pode passar pelo desempenho de um papel mais activo da sua parte. Elas constituem um recurso importante, habitualmente subaproveitado, tanto quantitativa como qualitativamente. O relatório sublinha, no entanto, que conseguir em paralelo maior igualdade e eficiência, requer numerosas alterações do "sistema". Essas mudanças constituem um grande desafio no que respeita ao ajustamento estrutural.

O ajustamento estrutural

Este relatório caracteriza a mudança estrutural como um processo global e dinâmico que altera profundamente a economia e a sociedade. Mudanças económicas, técnicas, sociais e políticas interagem entre si, e o resultado final desta interacção constitui a reforma estrutural. Assim, os diferentes aspectos da mudança são interdependentes, não podendo ser considerados de forma isolada.

A abordagem da OCDE ao tema da reforma estrutural foi evoluindo ao longo do tempo. O ênfase posto de início na gestão da economia evoluiu no sentido de se considerar a transformação social como elemento integrante do processo de reforma. O comunicado final da reunião do Conselho da OCDE, a nível ministerial, no ano de 1991, dedica toda uma secção às "questões sociais". O relatório deste grupo orienta-se, pois, segundo este conceito alargado de reforma estrutural.

As mudanças estruturais não constituem um processo pré-definido, ao qual os indivíduos devam adaptar-se passivamente. Devem ser planeadas segundo prioridades estabelecidas pela sociedade. A inovação social - através da criação de novas instituições e do estabelecimento de regras de jogo - é o meio de que a sociedade se serve para neutralizar as tensões e aproveitar as oportunidades oferecidas pela evolução técnica e económica, para dar satisfação às necessidades dos elementos que a integram.

O sucesso da reforma estrutural depende de todos os indivíduos, homens e mulheres, conseguirem desempenhar um papel activo na condução do processo. As oportunidades de que as mulheres dispuseram para influenciar a mudança, foram, até agora, mínimas, e o quinhão que lhes coube em resultado desse processo, muito limitado. Possibilitar às mulheres um papel activo na condução da reforma estrutural torna necessária a redefinição das interrelações entre os factores sociais, económicos e políticos que habitualmente condicionam a sua participação e as suas opções de vida. Significa, pois, olhar de um novo ângulo as razões da desigualdade.

A necessidade de uma abordagem sistémica

Nos anos 70 e 80, os chamados "problemas das mulheres" eram sobretudo olhados do ponto de vista da discriminação. O objectivo principal consistia em eliminar a discriminação directa. Entendia-se ser a legislação o meio mais apropriado para "proteger" os interesses das mulheres e assegurar a igualdade perante a lei. Além disso, foram criados programas para a promoção da igualdade de oportunidades, que se destinavam a remover obstáculos e a abrir as portas do mercado de trabalho, como complemento à legislação antidiscriminação.

Embora a obtenção da igualdade entre os sexos tornasse necessária a adopção de tais medidas, os fracos resultados atingidos mostram até que ponto as desigualdades com base no sexo são uma consequência do "sistema" no seu conjunto, e por isso requerem uma solução a nível "sistémico". Esta solução consiste numa abordagem integrada das alterações institucionais, visando a neutralização das tensões e contradições geradas pelo interface entre a vida familiar, a comunidade e o emprego. É óbvio que os benefícios da mudança não

reverterão exclusivamente a favor das mulheres. Também aos homens se abrirão novos horizontes no que se refere às suas opções de vida, e a sociedade, no seu todo, beneficiará com a aplicação de políticas integradas.

O relatório identifica as áreas estratégicas onde aquelas tensões deverão ser atacadas. Conciliar vida familiar e actividade profissional, e partilhar as mesmas tarefas são factores primordiais para o ajuste estrutural, tendo este assunto merecido particular atenção por parte do grupo. A discriminação profissional e a flexibilidade do emprego foram apontados como outros dois domínios da maior importância no que respeita ao papel a desempenhar pelas mulheres no ajustamento estrutural; por isso, devem englobar-se no mesmo contexto dos esforços a desenvolver para compatibilizar vida familiar e emprego, e generalizar a partilha de tarefas. Além do mais, valorizar as diferenças e possibilitar às mulheres uma maior participação na tomada de decisões permitirá avançar mais rapidamente na via do progresso. É também realçada a importância do papel da cooperação internacional na perspectiva da mundialização.

Aproveitar as oportunidades resultantes da mudança

O clima de mudança estrutural que paira hoje sobre a economia e a sociedade nos países da OCDE, proporciona um contexto favorável para que sejam atacados os problemas que têm persistido ao longo de gerações bem como as suas manifestações mais recentes. A mudança estrutural constitui um primeiro passo no limiar da abertura a maiores mudanças ainda por definir e construir. No entanto, a mudança comporta riscos associados que devem ser detectados e tidos em conta.

A possibilidade de atingir simultaneamente a eficiência económica e a igualdade de oportunidades entre sexos no decurso dos anos 90, deverá ter em consideração as múltiplas influências das forças estruturais em acção, assim como as condições específicas de cada país. No que respeita à integração das mulheres na vida económica, estruturas económicas e mercado de trabalho, são detectáveis grandes diferenças entre os países da OCDE. Contudo, este relatório não se centra nas diferenças entre países, visto que a natureza dos problemas e dos objectivos a atingir são de carácter global. Assim, factores como a evolução demográfica e tecnológica e ainda a crescente internacionalização e terciarização das economias da OCDE são considerados variáveis neste contexto.

Família e emprego: a actualização do "contrato social"

Um número cada vez maior de mulheres - e também de homens - é confrontado com a obrigação de assumir duplas responsabilidades, muitas vezes antagónicas, a nível do trabalho e da família. Assegurar a compatibilidade entre o emprego e os compromissos familiares, na vida de cada indivíduo, constitui um dos maiores desafios resultantes da reforma estrutural. A partilha dos papéis a desempenhar na família e no trabalho incrementará a oferta de mão-de-obra permitindo um melhor aproveitamento do potencial humano, e promoverá a igualdade e a melhoria da qualidade de vida.

O "contrato social" e o papel das mulheres e homens

A vida dos indivíduos organiza-se em torno de um "contrato social" implícito. Os seus componentes - o contrato respeitante ao papel do homem e da mulher, por um lado, e referente ao emprego, por outro - definem a repartição actual das responsabilidades na família e no mercado de trabalho. Nos termos do primeiro, as mulheres assumem por inteiro a responsabilidade de cuidar da família e das tarefas domésticas, competindo aos homens providenciar os meios económicos e financeiros necessários ao bem-estar familiar. O contrato relativo ao emprego reforça aquela divisão de papéis, definindo qual o elemento da família a quem cabe, a tempo inteiro e para toda a vida, a função de angariar o seu sustento através do emprego.

O "contrato social" já não corresponde ao dia-a-dia de homens e mulheres. Famílias com dois elementos empregados ou monoparentais são cada vez mais comuns, enquanto o número daquelas em que um dos membros se encontra confinado apenas à execução das tarefas domésticas registou uma baixa espectacular. A participação da mulher no mercado de trabalho tem-se multiplicado, em consequência do seu desejo de ter um emprego, das necessidades económicas da família, e duma procura crescente de mão-de-obra na economia. A maior parte das mulheres são, hoje em dia, obrigadas a verdadeiras "acrobacias" para conseguirem conciliar as tarefas domésticas e familiares com uma actividade remunerada concebida segundo o padrão masculino de emprego. Pelo seu lado, os homens não beneficiam da recompensa afectiva que advém do cuidado dispensado aos filhos e do acompanhamento do seu desenvolvimento, em consequência de não lhes estar atribuída essa tarefa nos termos do "contrato".

A necessidade de políticas de ajustamento

Apesar de se tornar óbvia a necessidade de reformular a distribuição das tarefas domésticas e familiares - para equilibrar uma nova repartição das responsabilidades profissionais - o contrato entre sexos continua a manter-se, no essencial, o mesmo. As mulheres foram obrigadas a condicionar as suas próprias vidas, de modo a poderem enfrentar situações profissionais e familiares parcialmente incompatíveis. As que dispõem de meios suficientes, recorrem a alguém que se possa encarregar de parte das tarefas domésticas que lhes cabem. Outras preferem não ter filhos ou tê-los mais tarde. Por outro lado, em consequência do envelhecimento demográfico, as mulheres enfrentam a crescente obrigação de tomar conta dos familiares idosos. Ter de cuidar de crianças e adultos dependentes dificulta a participação da mulher no mercado de trabalho assim como o desenvolvimento das suas carreiras.

Além disso, certas medidas de carácter fiscal ou social desincentivam também a repartição das tarefas familiares e profissionais. Mau grado alguns esforços para encorajar a participação das mulheres no mercado de emprego, políticas como as que se baseiam na imagem de um "cabeça de casal" numa família de dois adultos, para efeitos de cálculo das contribuições para a segurança social, ou as deduções nos impostos pelo "cônjuge a cargo" têm um efeito desincentivador sobre a actividade profissional das mulheres, bem como na disponibilidade dos homens para assegurarem um maior número de tarefas em casa.

As alterações pontuais introduzidas no "contrato" - como o trabalho em tempo parcial - tiveram carácter marginal, pouco tendo contribuído para alterar as regras do contrato de trabalho ou os diferentes papéis atribuídos aos sexos. Como as mulheres são levadas, por razões familiares, a "optar" pelo trabalho em part-time, o seu emprego tende a ser visto como uma actividade secundária ou periférica. A maior parte das mulheres que trabalham a tempo parcial não beneficiam da correspondente contrapartida na redução das tarefas domésticas. Nalguns países, a observação da realidade permite constatar que as mulheres que trabalham a tempo inteiro conseguem mais facilmente transferir algumas tarefas domésticas para os outros membros da família. Paradoxalmente, o "duplo-fardo" pode tornar-se ainda mais pesado para as que trabalham a tempo parcial. Na situação actual, o trabalho em part-time pode pois contribuir para o reforço da divisão tradicional do trabalho, assim como das actividades não relacionadas com o emprego.

As estratégias de compromisso não são soluções, pois apenas lidam com os sintomas do problema. A verdadeira causa - a tradicional divisão das actividades profissionais e não profissionais com base na diferença de sexo, e a incompatibilidade entre encargos familiares e emprego - continua intacta. A ausência de medidas que permitam resolver estas tensões tem um preço muito alto para a sociedade: maior stress sobre os indivíduos, sobretudo sobre as mulheres; menores cuidados dispensados aos dependentes; maior possibilidade de rupturas familiares, bem como diminuição da produtividade e aumento do absentismo entre os trabalhadores obrigados a assumir responsabilidades familiares que interferem com o emprego.

Impõe-se um ajustamento de fundo para solucionar as actuais contradições resultantes do "contrato social". Isso passa, por uma maior compatibilização entre as responsabilidades domésticas e emprego, quer no quotidiano quer ao longo de todo o ciclo da vida, assim como pela criação de um novo quadro institucional e social, reflectindo

as alterações do perfil do mercado de trabalho e oferecendo a homens e mulheres as mesmas oportunidades de conciliar os encargos familiares e o emprego.

Flexibilidade do horário de trabalho

Homens e mulheres estão cada vez menos dispostos a sacrificar o tempo de que dispõem para a família e a qualidade de vida por uma actividade profissional demasiado absorvente.

Torna-se necessário reavaliar os horários impostos aos trabalhadores. A manutenção exclusiva de empregos a tempo inteiro opõe-se à criação de um novo "perfil de trabalhador", bloqueando as tentativas para operar uma redistribuição das tarefas domésticas e profissionais. A incapacidade de trabalhar horas a fio, ou a resistência aos horários prolongados, não devem ser consideradas como falta de interesse do trabalhador pelo seu emprego.

A progressão na carreira está frequentemente associada à disponibilidade para trabalhar um maior número de horas. Na maior parte dos países da OCDE, o período consagrado à vida profissional activa é cada vez mais curto, em consequência do aumento do tempo dedicado ao estudo e da diminuição da idade limite para reforma. O momento decisivo na carreira coincide habitualmente com a altura em que os filhos são ainda pequenos e as exigências familiares maiores. As responsabilidades domésticas das mulheres prejudicam fortemente as possibilidades de enfrentarem com sucesso a concorrência a nível do mercado de trabalho, e as "mamãs" vêem-se confinadas a carreiras secundárias e menos lucrativas.

Têm de ser criados novos modelos de emprego que permitam a homens e mulheres harmonizar carreiras profissionais e vida familiar sem perda da qualidade de vida. É necessário implementar esquemas de horário flexível, por exemplo, tempo parcial alternando com horário completo, horário semanal distribuído com um mínimo de rigidez, alternância de tarefas, capitalização de horas, etc., sem esquecer que nenhuma destas medidas deverá implicar a perda das regalias inerentes à antiguidade. Uma redução global do tempo dedicado ao trabalho poderá também vir a ter um impacto positivo sobre a possibilidade de homens e mulheres combinarem responsabilidades familiares e profissionais.

O "tempo útil" de trabalho para um indivíduo compreende não só o que é dispendido no emprego como o que é consumido nas tarefas domésticas. Na prática, a flexibilidade de horário tem significado que as mulheres foram obrigadas a condicionar as suas tarefas domésticas de modo a poderem ter um emprego em part-time. Uma verdadeira compatibilidade entre responsabilidades familiares e profissionais depende, em simultâneo, do reforço da flexibilidade quer do horário de trabalho, quer do tempo dedicado às tarefas domésticas e familiares, que devem ser apoiadas por uma infra-estrutura social adequada.

Interrupções na carreira

Uma progressão linear e contínua nas carreiras está a tornar-se cada vez menos frequente, já que tanto homens como mulheres são levados a interromper e retomar o trabalho em diversas alturas. O tempo utilizado fora do emprego remunerado - cuidados dispensados à família, viagens, formação ou actividades comunitárias e cívicas - deve ser considerado como dedicado à valorização pessoal e não como "inactividade". Os conhecimentos resultantes, nos planos organizacional e das relações interpessoais, das actividades familiares e da educação das crianças, são sem dúvida valiosos a nível do mercado de trabalho. As interrupções na carreira não devem, pois, constituir uma desvantagem em termos de futuras oportunidades profissionais. Pelo contrário, desde que sejam curtas e para fins específicos, devem constituir um reforço das perspectivas futuras de carreira.

Hoje em dia, as mulheres já só interrompem a sua actividade profissional por pequenos períodos, e a sua ligação ao mundo do trabalho torna-se cada vez mais forte. Apesar disso, mantêm-se as disposições institucionais e as atitudes sociais do passado, segundo as quais constituir família significava, para a mulher, o afastamento da vida profissional activa por longo tempo, muitas vezes para sempre.

Daí resulta que as mulheres encontram, em geral, dificuldade em retomarem a carreira no mesmo nível em que se encontravam. As interrupções, por mais curtas que sejam, continuam a ter um efeito negativo a longo prazo, o que se reflecte nos ganhos e na segurança futura.

A licença por maternidade é de uma importância crucial para as mulheres trabalhadoras, bem como a dispensa por motivo de assistência à família, abrangendo tanto homens como mulheres. Contudo, quando esse direito apenas é conferido às mulheres, ou maioritariamente utilizado por elas, pode também ser aproveitado pelo patrão para justificar a discriminação das trabalhadoras. As disposições que constituam incentivo à utilização da assistência à família por parte dos homens fomentarão a igualdade na repartição das tarefas familiares e domésticas. Mecanismos de recuperação do salário e de manutenção do direito às gratificações (13º, 14º mês), bem como a continuação dos descontos para efeitos de aposentação e a garantia de manter o direito ao posto de trabalho, aumentam a viabilidade de a assistência à família ser exercida por ambos os cônjuges.

Disposições que permitam a contínua actualização profissional dos trabalhadores que se encontrem em situação de ausência prolongada, podem ajudar a minimizar os prejuízos resultantes das interrupções. Os patrões que implementarem estes sistemas de formação e apoio à reinserção estão a criar condições que lhes permitirão dispor, a todo o momento, de uma força laboral flexível e qualificada. Manter o contacto com os trabalhadores que se encontram na situação de licença prolongada, tem ainda a vantagem de permitir o rápido reforço da força de trabalho, quando ocorre um aumento pontual de tarefas a executar.

Infra-estruturas sociais

Responder às necessidades dos trabalhadores e das suas famílias pressupõe a existência de uma vasta rede de prestação de serviços individuais e sociais. As mulheres continuam a assegurar a maioria das responsabilidades

no que se refere aos cuidados a dispensar a crianças e idosos, a par das tarefas domésticas. A existência de alternativas que garantam esses serviços, libertaria as mulheres, permitindo-lhes dispor de melhores condições para competirem no mercado de trabalho. A importância atribuída pela sociedade à criação de organizações que se encarreguem destes serviços de apoio social deve ser igual à que merecem os serviços de transportes, comunicações ou a manutenção de infra-estruturas de utilidade pública.

Experiências efectuadas em vários países confirmam a estreita correlação existente entre a participação da mulher no mercado de emprego e o nível dos serviços de apoio social providenciados pelo Estado. Há outros modelos que podem mostrar-se eficazes: serviços prestados por instituições particulares com fins lucrativos, iniciativas cooperativistas ao nível das comunidades locais, e todo o tipo de associações com carácter inovador entre entidades que financiam e prestam serviços. Em todos estes casos, os governos têm um papel importante a desempenhar, quer na definição das regras básicas deste jogo, quer no apoio às iniciativas e nas facilidades oferecidas. Apenas uma abordagem coordenada de todas as necessidades permitirá assegurar toda uma gama de serviços em condições de acesso e qualidade satisfatórias.

Os empresários começam a aperceber-se das múltiplas vantagens resultantes da colocação ao dispôr dos seus empregados de facilidades que lhes permitam cumprir as suas obrigações familiares - sobretudo no que se refere às crianças e idosos. As maiores empresas têm recursos que lhes permitem manter creches, subsidiar programas para as férias escolares, a prestação de cuidados de enfermagem ao domicílio ou a comparticipação no serviço de "babysitter". Quanto às pequenas e médias empresas, poderão associar-se para conseguir realizar projectos comuns. Iniciativas deste tipo devem ser encorajadas com o apoio e a coordenação do Estado. Os benefícios para os empresários verificar-se-iam ao nível da redução do absentismo e da necessidade de substituição de pessoal, com a correspondente economia dos meios de recrutamento e melhoria da imagem e prestígio da empresa.

Os serviços respeitantes aos cuidados a prestar às crianças, bem como a sua educação, requerem particular atenção. É consensual que o acesso ao emprego, para os pais que têm crianças ainda muito pequenas, depende da existência de serviços de acolhimento adequados para essas idades. Verifica-se uma falta cada vez maior de programas para ocupação das férias escolares e para acompanhamento no período diário pós-aulas. Os horários escolares têm enorme impacto na extensão e natureza da participação feminina no mercado de trabalho. Quando as escolas fecham à hora do almoço, partindo do pressuposto de que há quem sirva em casa o almoço aos alunos, ou quando a escola acaba a meio da tarde ou fecha a meio da semana, os pais são obrigados a arranjar alternativas que lhes permitam tomar conta dos filhos, ou modificar o seu próprio horário de trabalho.

As férias põem problemas semelhantes - e a preocupação em deixar as crianças sozinhas ou sem disporem de adequados cuidados enquanto os pais estão ausentes, aumenta continuamente. Os recursos existentes, como os próprios edifícios escolares, bibliotecas, etc., poderiam ser melhor aproveitados, no âmbito destes programas.

Também não podem ser descurados os serviços que se torna necessário prestar a um crescente número de idosos - e já se verificam fortes pressões sobre os governos, no sentido de serem providenciados os meios necessários ao seu funcionamento. Os cuidados a dispensar aos idosos e doentes podem exigir ainda maior disponibilidade, e durante mais tempo, do que a criação dos filhos - além disso, em geral, as situações dos idosos tendem a agravar-se e não a melhorar. Paralelamente, deve considerar-se a possibilidade de estimular os idosos no sentido de se manterem socialmente activos.

Existe ainda um outro tipo de infra-estruturas sociais indispensáveis, como transportes, proximidade entre a habitação e o local de trabalho, habitações adequadas para os diversos tipos de famílias, horários de funcionamento do comércio, que devem ser revistos no contexto a que nos vimos referindo de alteração das estruturas familiares e de uma maior participação da mulher no mercado de trabalho. A criação nas cidades de espaços reservados ao lazer familiar constitui um elemento determinante no combate ao crescente clima de conflito e desintegração social que grassa nos meios urbanos.

A construção da sociedade e o papel dos sexos

As mulheres não conseguem responder cabalmente ou assumir papel de relevo na configuração das mudanças estruturais, enquanto os padrões de vida dos homens não forem também alterados. Encorajar umas e outros no sentido de organizarem as suas vidas de forma diferente, alterando as estruturas em que se encontram inseridos, contribuirá para que se verifique uma alteração das atitudes e comportamentos.

Os jovens devem ser adequadamente preparados para enfrentar as responsabilidades que lhes vão caber no futuro, quer a nível do emprego quer na família. Tal objectivo pressupõe a introdução de outros ajustamentos nas estruturas que definem o papel do homem e da mulher na sociedade. Os esforços realizados para eliminar quaisquer formas de distorsão resultantes da diferença de sexo, a nível do sistema educativo, tiveram sobretudo como objectivo alargar os horizontes dos jovens, no que respeita às possibilidades de emprego. Mas a preparação dos jovens para as responsabilidades que irão assumir, como pais e parceiros num casal, reveste-se de idêntica importância.

Sensibilizar a opinião pública para o interesse que representa para a comunidade a partilha das responsabilidades familiares e profissionais, permitirá uma mais fácil compreensão e aceitação dos termos actualizados do contrato social. Os media fornecem um poderoso meio de promoção de uma imagem favorável dos papéis partilhados de forma equitativa pelos dois sexos, e da nova realidade em que se transformarão a vida familiar e a vida quotidiana. Campanhas de informação apoiadas por entidades públicas ou privadas podem servir para realçar determinados aspectos da mudança - como a satisfação que os homens poderão obter por desempenharem um papel mais activo no acompanhamento e educação dos filhos.

LINHAS DE ACÇÃO:

- Eliminar a imagem da família constituída por dois adultos em que apenas um se assume como angariador de recursos.
- Encorajar os homens a aproveitar oportunidades para aumentarem a sua participação nas tarefas familiares.
- Desenvolver esquemas que permitam aos trabalhadores sair temporariamente do emprego, assim como a mobilidade de horários, sem sacrificarem as perspectivas de progressão nas

carreiras.

- Procurar vias inovadoras para assegurar os serviços domésticos e os cuidados com a infância e velhice, ajustando as infra-estruturas sociais, de modo a permitir uma maior participação das mulheres no mercado de trabalho e diversificar os modelos de família.
- Utilizar os media e outras formas de divulgação da informação para promover a aceitação pelo público da igualdade entre as figuras feminina e masculina, como verdadeiros parceiros na vida e nas responsabilidades familiares e de emprego.

Segregação no emprego: aumentar as possibilidades de escolha e revalorizar as profissões

A estrutura profissional dos empregos e as qualificações exigidas no trabalho sofrem actualmente profundas mudanças. Este processo cria oportunidades para reduzir a segregação no emprego e a discriminação salarial que estão na origem da rigidez do mercado de trabalho e da desigualdade entre os sexos.

Aumentar as possibilidades de escolha no trabalho e revalorizar o nível das profissões contribuirá para o desenvolvimento e melhor aproveitamento dos recursos humanos, e promoverá a igualdade de remunerações.

A segregação nos empregos segundo o sexo

A grande maioria dos trabalhadores desenvolve a sua actividade profissional em ocupações onde predomina o seu próprio sexo. Este tipo de segregação persiste em todos os países da OCDE, apesar do espectacular aumento do nível de instrução das mulheres e da sua participação na força de trabalho e ligação ao emprego.

Esta segregação constitui um dos principais factores de rigidez do mercado de trabalho, pois impede a redistribuição harmoniosa da mão-de-obra dos sectores em que é excedentária para aqueles em que falta. Contribui assim para o desemprego, acentuando, a curto prazo, os desequilíbrios entre a procura e a oferta de mão-de-obra qualificada e podendo provocar, a longo termo, uma diminuição do nível de qualificação da força de trabalho. Nos países em que o número de jovens que chegam ao mercado de trabalho com boa formação profissional se encontra em recessão, o efeito das mudanças que se verificam naquele mercado recai sobretudo sobre os adultos, sendo os ajustamentos necessários bloqueados pelo nível de segregação actualmente existente na força de trabalho. A segregação dos empregos segundo os sexos impede que se tire completamente partido dos recursos humanos disponíveis, bem como o pleno desenvolvimento do seu potencial.

A segregação no emprego segundo o sexo é também uma das razões para a existência de desigualdades no mercado de trabalho. O valor atribuído aos empregos e a sua taxa de remuneração variam consoante se trate de actividades masculinas ou femininas. Muitas das profissões onde as mulheres predominam são caracterizadas

pelas más condições de emprego, baixos níveis de remuneração e poucas possibilidades de obter treino, promoção ou qualificação. Alguns dos empregos reservados às mulheres constituem autênticos "ghetos" económicos, de onde apenas há a esperar um fraco nível de salários e benefícios, mesmo ao fim de muitos anos de trabalho. As aspirações e talentos das mulheres são desperdiçados porque a escolha de ocupação que se lhes oferece se cinge a um limitado conjunto de opções.

Verifica-se, assim, um afastamento cada vez maior entre as características dos "empregos-para-mulheres" e o perfil daquelas que os ocupam. As novas gerações de mulheres dispõem de um melhor nível de educação e de ligação ao seu emprego. Apesar disso, muitas encontram-se ainda confinadas a trabalhos primários (serviços domésticos, balcões de comércio), ou então em ocupações já com exigências de formação mas com poucas hipóteses de progressão na carreira, como a enfermagem e o ensino. Mesmo nas profissões em que não existe diferenciação entre homens e mulheres, estas tendem a ficar pelos degraus mais baixos, ou a ser encarregadas de tarefas identificadas com os tradicionais papéis femininos.

A evolução das estruturas dos empregos

As estruturas profissionais e os conteúdos funcionais de muitos empregos encontram-se em profunda mudança. Novas tecnologias, novas exigências por parte da procura, inovações introduzidas nas estruturas de tomada de decisão, constituem factores que contribuem para a redefinição dos empregos e para a modificação das estruturas profissionais. No centro deste processo de reforma encontra-se a reconversão das qualificações e do seu valor relativo. Aí está um processo dinâmico que oferece uma verdadeira oportunidade para o desmantelamento da habitual segregação nos empregos com base nos sexos.

Para manter a sua competitividade nos anos 90, as economias da OCDE terão que recorrer àquilo que constitui a sua melhor vantagem comparativa, isto é, a capacidade de inovar e produzir bens e serviços de alta qualidade. Por isso, necessitam de uma força de trabalho altamente qualificada, com grande mobilidade e funcionalmente versátil. Precisam ainda de investir na diferenciação e na especialização. Mas para que as mulheres não continuem a manter-se como um recurso subaproveitado, o sector feminino tem que ser alvo de um esforço para melhorar o nível de qualificação. Assim, a procura de trabalhadores qualificados terá como consequência o aumento do nível salarial das mulheres.

A longo prazo, o horizonte apresenta-se encorajador mas, no imediato, não é tão prometedor. A reestruturação em curso na maioria das economias da OCDE implica uma inevitável retracção na oferta de emprego. Este processo vai sobretudo afectar os trabalhadores menos qualificados, os quais são, na sua maioria, mulheres já com uma certa idade, fraco nível de instrução e sem qualificações transferíveis.

Outro aspecto preocupante é o baixíssimo estatuto das tradicionais ocupações femininas. Algumas destas ocupações - sobretudo os serviços de carácter individual e social - vão manter-se como um sector de emprego em crescimento, mas não haverá melhoria de estatuto e de condições neste tipo de trabalhos enquanto se mantiver a distorção do mercado de emprego em consequência da tradicional discriminação.

O actual clima de mudança estrutural propicia uma oportunidade ideal para enfrentar a ineficácia e as desigualdades resultantes da segregação dos sexos no mercado de trabalho. Apontaremos aqui várias linhas através das quais se podem combater os efeitos mais perniciosos da segregação nos empregos em função das "atribuições" dos sexos: alargar o leque de escolhas profissionais das mulheres, conferir maior estatuto às profissões que têm sido tradicionalmente femininas, reduzir as estruturas hierárquicas na organização do trabalho, introduzir maior mobilidade na vida profissional das mulheres.

Alargar as escolhas profissionais

A possibilidade de escolha de emprego pelas mulheres encontra-se presentemente limitada por um certo número de factores, o que se reflecte na sua situação económica e no estatuto a que têm acesso, nas suas condições de vida e de trabalho. As iniciativas respeitantes ao ensino de base e à formação contínua deverão ter em conta o conceito de "aprendizagem ao longo de toda a vida".

A educação de base

O ensino de base é determinante para a futura escolha da profissão. As desigualdades existentes a este nível entre rapazes e raparigas relacionam-se mais com o tipo do que com a quantidade de conhecimentos de que beneficiam. Apesar de se verificar, em muitos países, que as raparigas ultrapassam os rapazes no que respeita ao nível de participação e rendimento durante o ensino básico, as suas possibilidades de escolha profissional continuam a ser limitadas, principalmente porque este nível de ensino carece de orientação profissional. A educação básica dos rapazes está mais relacionada com o emprego; no caso das raparigas, mesmo quando recebem um treino vocacional, são depois canalizadas para o estreito leque das tradicionais ocupações femininas.

Para alargar os horizontes profissionais das raparigas torna-se necessário que as matérias de carácter técnico se apresentem mais atraentes, assim como a forma de transmissão dos conhecimentos, cuja importância deve ser realçada. Os empregos diferenciados requerem alguma compreensão das tecnologias básicas. Muitas das raparigas afastam-se dos temas de índole científica, perdendo desde logo a possibilidade de adquirirem os pré-requisitos para um treino especializado. Na maioria dos casos, o que leva ao seu afastamento é o "enviesamento" masculino dos métodos e programas de ensino.

Para exercerem maior atracção sobre o elemento feminino, as profissões técnicas terão que ter em conta a imagem que oferecem. Por exemplo, a investigação no campo da informática sugere que, embora as raparigas sejam altamente atraídas pelas tecnologias da informação, evitam orientar a sua vida profissional para este campo por ser predominantemente dominado pelos homens.

Há aqui muito trabalho a fazer, incentivando instituições e empresas a forjar laços com o sistema educativo, para dar a conhecer potenciais oportunidades de emprego. É fundamental atrair as raparigas para os campos científicos e técnicos, se queremos evitar no futuro grandes carências em profissões diferenciadas.

O reconhecimento, pelo mercado de trabalho, das qualificações adquiridas a nível da educação básica, contribuiria também para o fim que propomos. Embora a educação básica não forneça propriamente qualificações técnicas, também é verdade que desenvolve outras faculdades que são cada vez mais valorizadas no trabalho: pensamento abstracto, resolução de problemas, comunicação interpessoal.

Existe um relatório preparado para os ministros da educação da OCDE (Educação e Treino de Alta Qualidade para Todos, a publicar) que conclui o seguinte: os modernos processos de trabalho requerem o desenvolvimento dum largo leque de qualidades humanas, como a criatividade, o espírito de cooperação, o gosto pela informação, a versatilidade, a capacidade de análise e a abertura de espírito. A educação básica procura desenvolver estas qualidades que muitas raparigas acabam por adquirir. Em contraste, uma educação básica puramente orientada vocacionalmente, pode ser deficitária nalgum desses aspectos-chave, o que é frequente entre os rapazes.

No futuro, a educação básica há-de orientar-se no sentido de propiciar fundamentos sólidos para uma aprendizagem ao longo da vida, criando nos indivíduos uma propensão e gosto para continuar a adquirir conhecimentos. Esta educação há-de equipar todos os jovens com uma ampla base de conhecimentos a nível geral - leitura, cálculo, relações interpessoais - os quais serão reconhecidos como grandes vantagens no mercado de trabalho. Neste contexto, não será a educação básica a restringir, ou determinar de forma diversa, as escolhas profissionais para rapazes ou raparigas. Pelo contrário, deverá ser programada para alargar as oportunidades de redefinir, em qualquer momento, a escolha inicial, através da possibilidade de participação em acções de formação permanente.

A formação contínua

No processo de modernização em curso nas economias da OCDE, o aumento das qualificações da população adulta constitui um objectivo fundamental. Possibilitar às mulheres o acesso à formação contínua será um factor-chave que permitirá evitar clivagens no potencial de aptidões. As mulheres devem ser encorajadas a obter formação nas áreas em expansão, que oferecem boas perspectivas de emprego e vencimento.

É vulgar as mulheres disporem de menos oportunidades de participação em programas de formação contínua. Existem barreiras fiscais e políticas que condicionam os programas públicos de formação às necessidades do curto-prazo: o exemplo típico é o desemprego. Como as mulheres se encontram subrepresentadas nos registos de desemprego, e portanto não auferem os respectivos subsídios, não dispõem das mesmas oportunidades para participar nos programas de iniciativa pública.

Também nas empresas elas são preteridas nos programas de formação, visto que a selecção é feita com base em critérios de antiguidade/qualificação. Assim, os trabalhadores não qualificados ou com tarefas não específicas na empresa - mulheres, na sua maioria -, não são seleccionados para aquelas acções.

Por outro lado, os empresários também ponderam a possibilidade dos formandos permanecerem futuramente na empresa - o que continua a ser visto como mais provável no caso dos homens, apesar do crescente envolvimento das mulheres no mundo do trabalho. Outro factor agravante é o das mulheres tenderem a concentrar-

se em pequenas empresas, que não dispõem de meios para participar num esforço integrado de valorização dos recursos humanos.

Para encorajar os patrões a promover a formação da mão-de-obra feminina, é preciso mostrar-lhes as vantagens que daí poderão retirar. Se apenas seleccionam para acções de formação uma parte dos seus trabalhadores (por hipótese, os homens), desperdiçam à partida uma fatia dos seus recursos humanos capaz de lhes fornecer bons candidatos. Como as necessidades de pessoal qualificado tendem a aumentar, a competitividade de tais empresários diminui. Ora, os resultados que se esperam da formação são multiformes: além de manter uma força de trabalho qualificada e funcionalmente flexível, o desenvolvimento individual e as promoções internas aumentam a estabilidade do pessoal, o que deve ser ponderado em confronto com os custos e riscos resultantes do recrutamento externo. Um correcto investimento neste campo exige a rejeição de ideias ultrapassadas - como, por exemplo, a de que as mulheres são mais instáveis no emprego do que os homens; pode criar-se um círculo vicioso: como não são valorizadas num emprego, tenderão a deixá-lo.

O reconhecimento, qualquer que seja a forma, do "direito à formação" poderia assegurar uma difusão mais equilibrada da formação contínua. Tal critério corresponde à figura de uma educação e treino que se prolongue pela vida fora - e em que cada indivíduo tem direito a uma certa dose de formação contínua. Nesta configuração, os que receberam pouca educação de base ou pouco treino vocacional, teriam direito a uma segunda oportunidade para se actualizarem e poderem alcançar os outros: as pessoas nestas condições são quase sempre mulheres maduras ou já idosas. Assim se poderia contribuir para contornar a rigidez das condições de admissão que têm até agora mantido as mulheres afastadas da possibilidade de beneficiarem da formação contínua. Diversos programas visando o direito à formação encontram-se já implementados nos países da OCDE.

Também é preciso pensar em modelos de formação/treino inovadores e que se adaptem às rotinas diárias e aos ciclos de vida das mulheres. As acções de formação com base local são mais acessíveis, visto que a vida doméstica e as responsabilidades familiares dificultam a mobilidade geográfica e a flexibilidade dos horários. Igualmente mais favoráveis serão as acções a tempo parcial, no âmbito da comunidade local, por correspondência ou através do ensino à distância. Outra hipótese é a formação por módulos, cada um autónomo e definido segundo as necessidades individuais. Um recurso sempre benvindo é a assistência de pessoal qualificado que possa tomar conta dos filhos das formandas/os nos períodos de formação.

Estes tipos de formação/treino terão que cobrir um vasto leque de necessidades. Algumas mulheres não beneficiaram sequer de educação básica, pelo que necessitam da formação elementar para qualquer profissão: capacidade de leitura e escrita. As que retomam o trabalho após um período de inactividade, precisam de programas de actualização que lhes permitam recuperar conhecimentos e retomar a auto-confiança. As que optarem pela crescente tendência para mudar de emprego em diferentes alturas da sua vida, necessitam de formação intensiva que lhes permita adquirir as qualificações necessárias ao desempenho de uma nova profissão.

O mercado de trabalho actual exige trabalhadores funcionalmente versáteis, cujas aptidões possam ser aproveitadas por diferentes indústrias, e não se confinem de forma muito específica a um campo laboral. Cada vez é maior a necessidade de alargar o nível da flexibilidade no trabalho - e todo o treino que se promover deve adequar-se a esta possibilidade de transferência de aptidões e qualificações dentro de cada sector de actividade e entre os diferentes sectores.

As mulheres têm sobretudo sido sujeitas a um tipo de treino informal na empresa, que tem menor valor no mercado de trabalho do que acções de formação específicas ou exteriores à empresa e suportadas por esta. O treino formal dá acesso a qualificações que se reflectem positivamente no nível de vencimentos. Aptidões e qualificações são também adquiridas de modo informal através da socialização e da administração doméstica. Torna-se imperativo que cada tipo de qualificação seja formalmente reconhecido, de modo a aumentar o grau de eficiência e adequação na afectação da mão-de-obra.

Quebrar o ciclo de subinvestimento na formação das mulheres vai requerer um ambiente mais coordenado e abrangente, no que respeita à formação. Os patrões podem ser pressionados individualmente, mas o ciclo não se romperá sem um esforço colectivo. Os sindicatos, por exemplo, têm que considerar as proposições que expusemos, quando tratam de identificar as necessidades dos diferentes tipos de trabalhadores. Os governos terão que actuar como catalizadores da cooperação - entre as empresas, as indústrias, os organismos especializados em formação e os parceiros sociais; terão que definir os padrões, planificar as necessidades futuras e negociar os meios de responder a tais necessidades. Uma abordagem colectiva em matéria de formação pressupõe a partilha de custos e ganhos, assim como deve reconhecer a variável capacidade dos indivíduos para suportarem a sua própria valorização. As mulheres devem participar nos ganhos, mas têm que ser aliviadas do fardo dos custos que tantas vezes ultrapassam os seus meios.

LINHAS DE ACÇÃO:

- Desencadear medidas eficazes para a promoção de um leque alargado de opções de emprego para as jovens e mulheres.
- Assegurar a eliminação do "enviesamento" em função do sexo na educação básica e proporcionar a todos os jovens uma larga base de desenvolvimento de aptidões que facilite a adaptabilidade e o gosto pela formação ao longo da vida.
- Assegurar que a educação/treino na vida adulta confira aos trabalhadores aptidões transferíveis que vão ao encontro das perspectivas de emprego e aumentem o nível dos vencimentos auferidos pelas mulheres.
- Aumentar a participação das mulheres nos programas de treino, instituindo o direito à formação e introduzindo modelos de formação inovadores.
- Criar incentivos às empresas, incluindo as mais pequenas, para que possam investir no desenvolvimento dos recursos humanos.

Revalorizar as profissões femininas e abrir novas perspectivas de carreira

Em todas as áreas, os trabalhadores são confrontados com a necessidade de se adaptarem à mudança de tecnologias e processos de trabalho. Em alguns casos, tais mudanças conduziram a modificações das categorias de cada emprego, e à criação de novas carreiras com melhores salários. Do mesmo modo, devia ser possível aumentar o nível das tradicionais profissões femininas. Esta valorização passa pela reavaliação e enriquecimento do conteúdo dessas profissões em termos de aptidões, e pelo favorecimento da mobilidade dentro e fora da empresa. Reorganizar o trabalho, principalmente pela alteração das estruturas hierárquicas rígidas, oferece melhores perspectivas para a progressão das mulheres nos seus empregos.

Melhorar o nível, no caso das profissões especializadas, torna-se mais fácil do que nas não qualificadas. Existe grande competição para recrutar pessoal qualificado, o que levará as empresas a oferecer melhores condições de remuneração e acesso na carreira aos que possuam boas qualificações. Aqui se incluem algumas actividades «femininas», visto que, em certos países, já se verifica carência de enfermeiras e professoras. A longo prazo, as melhores condições oferecidas não-de reflectir-se na segregação dos sexos; os homens escolherão mais facilmente as profissões «femininas» se oferecerem o reconhecimento das qualificações e assegurarem perspectivas de carreira.

Actualização das classificações dos empregos

Muitas das qualificações requeridas pelas ocupações femininas não constam das listas de definições ou perfis profissionais. São qualificações adquiridas informalmente, "tácitas", e são ignoradas mesmo quando essenciais para as tarefas a que se destinam. Desvalorizadas, porque "naturais" enquanto competências femininas, por corresponderem a trabalhos domésticos que as mulheres executam fora dos seus empregos e do respectivo mercado. Insistimos em que algumas dessas qualificações, particularmente as que dizem respeito às inter-relações humanas, são uma componente importante em alguns programas de treino específico, como os de qualificação para pessoal dirigente.

A introdução de novas tecnologias aumentou ou modificou significativamente o nível das qualificações necessárias em muitas das ocupações femininas. Um bom exemplo é a enfermagem, que teve que acompanhar a rápida evolução das tecnologias da medicina, ou as alterações operadas nas tradicionais tarefas das secretárias, com a utilização das novas tecnologias de tratamento da informação. Mas, na maioria dos casos, ao maior nível exigido não corresponde uma melhoria de estatuto.

Uma re-avaliação do rol de aptidões requerido actualmente pelas ocupações habitualmente destinadas às mulheres, constitui parte importante do processo para obter o reconhecimento do seu valor. A tradicional avaliação das técnicas utilizadas pelas diferentes profissões tende a ser adulterada pelos preconceitos em relação aos sexos, valorizando as qualificações manuais e técnicas tipicamente masculinas, e subestimando as capacidades que respeitam às profissões femininas. É preciso identificar toda a gama de qualificações que são actualmente inerentes ao desempenho dos vários tipos de profissões - tanto as que são informalmente adquiridas como as que

se obtêm por meio de uma formação homologada. Essa identificação e listagem servirá de esteio para elevar o valor relativo das profissões femininas até ao seu verdadeiro nível. Servirá ainda para demonstrar que muitas das aptidões envolvidas nas profissões "femininas" são aplicáveis noutras ocupações. Lançaremos assim as bases para que as ocupações femininas sejam incluídas na categoria dos empregos "dinâmicos", permitindo assim a mobilidade profissional.

Resumamos: comparadas às ocupações "masculinas", as tradicionais actividades femininas são descritas com pouca especificidade e só dão acesso a carreiras de menor nível. As mulheres aparecem como que concentradas numa estreita faixa de ocupações - precisamente porque a descrição dessas actividades é tão pouco específica. Por exemplo, a profissão de "secretária" cobre uma multiplicidade de tarefas, funções e categorias. A mobilidade dentro desta profissão pode ser elevada, mas as possibilidades de progressão na carreira são muito limitadas. Proceder a uma destrinça das grandes categorias de ocupações, habitualmente consideradas conglomerados, permitirá revelar novas perspectivas na progressão das carreiras. Assim se criarão níveis bem definidos, que sirvam de plataformas a partir das quais se possam estabelecer correspondências com outras categorias profissionais. Desta forma, se impedirá que as profissões femininas sejam confinadas a um circuito fechado.

A abertura de novas perspectivas nas carreiras profissionais aumentará a mobilidade intra e inter-profissional. Além disso, é um factor crucial para assegurar a colocação dos trabalhadores em diferentes sectores conforme as exigências do momento. A diversificação das carreiras incitará as mulheres a investir na sua própria formação, e os trabalhadores procurarão formar-se e treinar-se tanto melhor quanto melhores forem as perspectivas de verem os seus esforços recompensados.

Reorganização do trabalho

Certas empresas, em resposta às alterações nos métodos de produção e comercialização resultantes das novas tecnologias, têm empreendido novas formas de organização do trabalho: estruturas mais participativas nos níveis de decisão, maior ênfase no trabalho em grupo e na cooperação.

Os locais de trabalho onde se pratica a cooperação são mais propícios à participação das mulheres do que os ambientes de trabalho tradicionais, baseados na competição individual e em estruturas hierarquizadas. Isto aplica-se tanto às ocupações mais qualificadas como às outras. As mulheres tendem a progredir mais rapidamente em empresas organizadas de uma maneira moderna e dinâmica. Há casos em que as equipas femininas de produção - baseadas na partilha das competências e dos saberes e no apoio mútuo - ajudaram a ultrapassar algumas das barreiras que se colocam à entrada das mulheres nessas empresas evitando o isolamento a que poderiam ser votadas.

As modificações introduzidas na organização do trabalho tendem, portanto, a facilitar a maior qualificação das ocupações femininas, o que será particularmente benéfico para o enriquecimento dos conjuntos de aptidões típicos das ocupações definidas em geral como não qualificadas. A introdução de uma maior variedade e diversidade no trabalho das mulheres conduzirá ao alargamento do conjunto de aptidões utilizadas nas ocupações femininas não especializadas, bem como a uma maior mobilidade funcional e ocupacional das mulheres.

Igualdade salarial

Estudos realizados em alguns países da OCDE mostraram quanto as ocupações femininas são desvalorizadas e mal pagas. Há indústrias que vivem da margem obtida com o subpagamento da mão-de-obra feminina. Este fenómeno é uma constante e distorce os parâmetros do mercado, tendo como resultado uma inadequada afectação dos trabalhadores, baixa produtividade e os consequentes atrasos no desenvolvimento económico.

As desigualdades nos vencimentos estão tão enraizadas que não desaparecerão sem uma política dirigida especificamente para a promoção da paridade entre homens e mulheres. Políticas com esta finalidade reforçarão os efeitos de outras medidas destinadas a aumentar a capacidade salarial das mulheres.

Certos esquemas do tipo "trabalho igual, salário igual" têm sido introduzidos em países da OCDE. Alguns são ainda demasiado recentes para que se possa avaliar todo o seu impacto. O problema pode ser encarado no contexto da política salarial, sobretudo quanto aos salários mínimos. É preciso pôr em marcha a avaliação destes programas, a nível nacional e internacional, de modo a reduzir a distância entre os vencimentos atribuídos a trabalho igual, comparando a eficácia relativa das diferentes abordagens.

LINHAS DE ACÇÃO:

- Revalorizar o conteúdo das qualificações utilizadas nas ocupações femininas e que, até agora, não foram reconhecidas.
- Enriquecer o conjunto de aptidões necessárias ao exercício das ocupações femininas e construir novas vias de progressão nas carreiras.

Flexibilidade no emprego: responder às necessidades dos trabalhadores

A flexibilidade e a diversidade dos empregos constituem uma realidade em crescimento gerada pela mudança estrutural. As novas formas de emprego - o emprego flexível - e o modelo tradicional de emprego, deverão constituir um espectro permanente de oportunidades.

Ao desenvolver novas formas de flexibilidade e ao instituir a equidade e mobilidade entre as diversas formas de emprego, reduziremos o risco de ver certos trabalhadores serem relegados para a periferia do mercado de trabalho.

A procura da flexibilidade

As mudanças estruturais conduzem a uma procura generalizada da flexibilidade nos empregos. A flexibilidade no emprego pode ser a resposta às necessidades e preferências de uma força de trabalho cada vez mais plurifacetada. Contribui também para aumentar a capacidade das empresas se adaptarem a um ambiente económico em mudança. A flexibilidade pode revestir-se de muitas formas, mas tem sobretudo aplicação a nível dos horários, organização do trabalho e tipologia dos contratos de trabalho.

Mas trabalhadores e empresários não coincidem em matéria de flexibilidade, pois as suas preferências e necessidades divergem quanto aos tipos e aspectos dessa flexibilidade. Embora se reconheça que a flexibilidade e inovação nos horários e na organização do trabalho tem efeitos positivos, tanto na produtividade como na satisfação laboral, a sua prática nos países da OCDE orientou-se predominantemente para as formas de emprego não-tradicionais.

À primeira vista, pareceria que a flexibilidade do emprego iria ao encontro da necessidade das mulheres trabalhadoras. Na prática, contudo, não é bem assim. Vamos ver que, nos últimos dez anos, as novas formas de flexibilidade do mercado de trabalho, nos países da OCDE, proporcionaram efeitos positivos, mas também muitos retrocessos.

O desenvolvimento das formas de emprego não-tradicionais

As formas de emprego não-tradicionais - tempo parcial, subcontratação, emprego temporário ou ocasional, trabalho efectuado em casa, emprego de curta duração, trabalho por conta própria - constituem uma realidade crescente nos países da OCDE. Nalguns, foi facilitada ou encorajada pelos governos através do abrandamento das disposições reguladoras dos contratos especiais, ou de incentivos aos empresários para estes novos tipos de trabalho, ou ainda por meio de incentivos aos desempregados, no sentido de aceitarem estes novos modelos de contrato.

As mulheres aparecem em todas as categorias de empregos não-tradicionais. Elas constituem a grande maioria dos trabalhadores a meio-tempo; muitas estão empregadas em pequenas empresas subcontratantes e são a grande força do auto-emprego. As formas não-tradicionais de emprego aumentam as oportunidades para as mulheres, porque proporcionam alternativas ao modelo tradicional típico que as limita, como já vimos. Mas é preciso notar que o emprego, a sua segurança e respectivas condições são geralmente de nível inferior nos trabalhos não-tradicionais e implicam um verdadeiro risco de marginalização no mercado de trabalho.

Flexibilidade e segurança

Tanto os empregos não-tradicionais como os flexíveis são, cada vez mais, referidos como "sector desprotegido". Isto acontece porque se encontram muitas vezes fora dos limites das regulamentações protectoras do trabalho em vigor, assim como estão excluídos das disposições adoptadas através da negociação colectiva, ou das que são unilateralmente concedidas pelas entidades patronais. Trabalho flexível significa, muitas vezes, trabalho menos bem pago e menos protegido, o que põe em causa a teoria segundo a qual menos segurança equivaleria a melhor pagamento.

O trabalho a tempo parcial mostra bem como a realidade do emprego flexível afecta as mulheres. Mais de três quartos dos trabalhadores a tempo parcial são mulheres, e esta proporção de mulheres que trabalham a meio-tempo, nos países da OCDE, está a aumentar. O fenómeno não implica apenas menos horas de trabalho, mas também um estatuto inferior. Os trabalhadores a tempo parcial encontram-se em desvantagem no que respeita a uma vasta gama de benefícios: licenças pagas (incluindo as de maternidade), acesso às acções de formação, aposentações e outros benefícios. Estes trabalhadores tendem a ser considerados periféricos, logo dispensáveis, pelo que o seu despedimento é mais fácil e fica mais barato. O direito à segurança social instituído, tendo como referência empregos-padrão, exclui muitas vezes os trabalhadores em tempo parcial. Assim, mesmo quando concedidos, esses direitos são substancialmente menores visto que dependem dos salários auferidos.

O emprego em empresas subcontratantes é outro exemplo de trabalho não-tradicional que oferece menos protecção e benefícios. Os subcontratantes são geralmente empresas com limitações (inerentes às suas dimensões) quanto à concessão de benefícios e serviços, assim como quanto à representação dos trabalhadores e à possibilidade de conceder licenças (para formação ou por razões familiares, por exemplo). Os ordenados praticados são também menores, assim como a mobilidade entre estas empresas periféricas e as grandes empresas.

Trabalhar para um intermediário ou subcontratante raramente dá acesso ao mercado interno das empresas maiores. Ora muitos dos serviços que tipicamente empregam mão-de-obra feminina (como limpeza e alimentação), são fornecidos por subcontratantes às grandes empresas, públicas ou privadas.

Os termos e condições dos contratos não-padronizados são, na maior parte das vezes, negociados individualmente. A capacidade de discutir esses termos requer um alto grau de auto-valorização, segurança e agressividade profissional - características que não têm sido propriamente cultivadas entre as mulheres. Estas encontram-se muitas vezes em situações que não lhes permitem discutir os ordenados ou benefícios, porque precisam de uma flexibilidade que se adapte às suas responsabilidades familiares. Quando os benefícios são consagrados no quadro da contratação colectiva, nenhum destes aspectos é negociado individualmente. Se não nos esforçarmos no sentido de dotarmos os trabalhadores de instrumentos que os capacitem para a negociação dos seus empregos, o trabalho não-tradicional arrisca-se a aumentar a vulnerabilidade desses mesmos trabalhadores, acentuando o desequilíbrio na correlação de forças entre patrões e trabalhadores.

A legislação que visa promover a equiparação dos vencimentos tem escasso impacto nas formas não-tradicionais de emprego. Refere-se geralmente aos empregos-padrão e a sua aplicação depende das estruturas relacionais no mundo do trabalho. As avaliações das técnicas usadas em diferentes profissões, face à referida legislação, não são apropriadas para o caso de contratos flexíveis, implicando descrições pouco pormenorizadas do trabalho prestado. Como já sublinhámos, o facto de os trabalhadores do sector não-tradicional estarem menos organizados reduz a sua possibilidade de exigir colectivamente retribuições equitativas.

Flexibilidade e escolha

A flexibilidade e a maior oportunidade de opção desenvolvem-se em paralelo e, como temos afirmado, aumentam, no caso das mulheres, a possibilidade de serem evitadas as barreiras que encontram nos empregos-padrão. Mas há que melhorar muitas coisas no que se refere a estas novas formas de emprego.

Emprego a tempo parcial

A experiência dos trabalhadores em tempo parcial revela os limites e contradições deste tipo de emprego. As vantagens consistem na compatibilização com outras áreas de actividade; para as mulheres com filhos pequenos, é muitas vezes a única opção possível. Isto não significa, contudo, que o tempo parcial resolva todas as exigências duma vida familiar regular. Os trabalhadores em tempo parcial raramente podem controlar os horários em que trabalham, pelo que a sua actividade se desenvolve muitas vezes nos fins de tarde, à noite ou aos fins-de-semana.

As oportunidades para conseguir obter emprego em tempo parcial são relativamente limitadas. Quando se procura um trabalho em tempo parcial, geralmente o que se obtém é um emprego (de modelo tradicional) reduzido, e em ocupações não qualificadas. Passar a trabalhar a tempo parcial significa, muitas vezes, uma mudança de emprego e até do tipo de ocupação, o que pode acarretar a interrupção de uma carreira. Só se encontra trabalho a

tempo parcial num conjunto limitado de ocupações, geralmente não especializadas e conferindo estatuto inferior. As formas não-tradicionais de emprego são, cada vez mais, um segmento à parte do mercado de trabalho; assim, as possibilidades de um trabalhador a tempo parcial conseguir ser transferido para um trabalho estável, a tempo inteiro, são limitadas, mesmo quando se trata de um retorno ao seu trabalho normal. Neste contexto, as interrupções da carreira afectam sobretudo as mulheres. O menor número de homens que trabalha a tempo parcial encontra-se principalmente entre os que já têm uma certa idade ou os estudantes, pelo que aquele tipo de ocupação não interfere com as suas carreiras profissionais. Muitas mulheres referem que a sua decisão de passar a tempo parcial foi voluntária - mas a maior parte não tem consciência dos efeitos que essa decisão vai ter no seu futuro estatuto, quando confrontadas com o mercado de trabalho.

O desenvolvimento do emprego em tempo parcial pode reduzir a possibilidade das mulheres poderem obter emprego a tempo inteiro. Grandes sectores de actividade - tipicamente feminizados - estão hoje em dia completamente organizados na base do trabalho em tempo parcial; e cada vez há mais trabalhadoras desses sectores a afirmar que não é por sua livre vontade que estão a tempo parcial, mas sim porque não há no sector empregos a tempo inteiro. Sob este prisma, a flexibilidade do emprego restringe as opções, em vez de as alargar. Como a maior parte dos empregos a tempo parcial proporciona ordenados abaixo do nível de subsistência, muitos trabalhadores - ou familiares da mesma casa - acumulam dois empregos a tempo parcial.

Auto-emprego

Potencialmente, o auto-emprego aumenta as opções de trabalho das mulheres. Permite combinar família e emprego, possibilitando controlar melhor o horário de trabalho e o local - em casa ou nas proximidades. Oferece um escape para as situações de discriminação no local de trabalho, incluindo o chamado "tecto de vidro": barreira invisível que impede as mulheres de atingirem os escalões superiores. Além disso, proporciona às mulheres a hipótese de fazer prevalecer os seus valores no ambiente de trabalho. Contudo, este tipo de trabalho não é imune à falta de garantias no que respeita a remunerações e acesso à protecção social, como é típico dos empregos flexíveis. As pequenas empresas são caracteristicamente vulneráveis às flutuações económicas, necessitando de muitos apoios na fase de arranque. As mulheres em auto-emprego enfrentam outras formas de discriminação que podem minar-lhes o acesso aos financiamentos, à informação especializada e a outro tipo de apoios.

Aumentar a flexibilidade - responder às necessidades dos trabalhadores

A flexibilidade no emprego já não é um fenómeno marginal ou temporário. O desafio a que o ajustamento estrutural deve responder é o de aumentar a flexibilidade no contexto dos empregos-padrão, promover o aumento da segurança no emprego flexível e a igualdade entre as formas de emprego tradicional e não-tradicional. As diferentes formas de emprego flexível e o emprego tradicional proporcionarão aos indivíduos um leque alargado de opções e escolhas, que se manterá por toda a sua vida activa.

Desenvolver melhores formas de flexibilidade

É necessário descobrir opções inovadoras que permitam aumentar a flexibilidade no contexto dos empregos-padrão. A flexibilidade que visa apenas uma estratégia de contenção de salários, ou que aumenta a precariedade do emprego, é contraproducente. A predisposição dos trabalhadores para aceitarem as mudanças estruturais, para encararem a mudança para outras ocupações ou para prosseguirem a sua formação, aumenta na razão directa do nível de segurança no emprego. Segundo um relatório da OCDE elaborado por peritos em flexibilidade do mercado de trabalho, uma gestão mais flexível dos horários de trabalho "ao nível da empresa... pode produzir combinações razoáveis entre melhor aproveitamento e maior controle dos indivíduos sobre o seu próprio tempo disponível" (*Flexibilidade no Mercado de Trabalho, 1986*).

Permitir aos trabalhadores maior liberdade para reorganizarem os seus horários irá alargar o leque das ocupações em tempo parcial, incluindo trabalho especializado e funções de enquadramento. A possibilidade de capitalizar o tempo ao longo da semana de trabalho, ou até por períodos mais longos, permitirá uma maior compatibilização entre o emprego e outras actividades.

Os novos modelos de emprego baseados na flexibilidade e em novas formas de organização das tarefas são de grande interesse para as mulheres. Libertam-nas dos horários rígidos e abrem espaços que lhes permitem criar um ambiente de trabalho mais agradável. Como já assinalámos, este tipo de iniciativa é particularmente indicado nas empresas em que existe uma predominância masculina e como maneira de reforçar a presença das mulheres nas profissões ou sectores não-tradicionais.

As novas tecnologias, particularmente as telecomunicações, multiplicam as possibilidades de escolha no que respeita ao local de trabalho. Pode-se trabalhar em casa, mantendo a ligação à empresa através de um terminal de computador, o que permite uma maior flexibilidade quanto ao momento em que as tarefas são executadas. É necessário implementar sistemas de apoio e ligação, de modo a que os problemas sociais experimentados pelos trabalhadores que executam trabalho fora do local habitual - incluindo o isolamento - sejam evitados. Os que trabalham em casa em tarefas não-especializadas são habitualmente os mais atingidos.

Melhorar as condições dos empregos não-padronizados

O mencionado relatório sobre o mercado de trabalho identificou e criticou as condições de inferioridade dos trabalhadores em empregos não-padronizados: "*Não há razões para que as condições de trabalho sejam piores para aqueles que não dispõem de emprego permanente*". Outra citação: "*Não deve aceitar-se que os trabalhadores periféricos não possam deslocar-se para o núcleo central (entenda-se a corrente do emprego tradicional)*". Para muitos, a primeira citação aqui referida pode não ser mais do que uma curta transição para a segunda. É necessário um aumento dos esforços que visam contrariar a tendência para a marginalização dos trabalhadores em empregos não-padronizados. A igualdade de condições entre trabalhadores tradicionais e não-padronizados, e a mobilidade entre os dois tipos de emprego, reduzirão a segmentação e o risco de marginalização.

Apesar de se verificarem progressos em alguns países, os benefícios e o nível de protecção assegurados aos trabalhadores não-padronizados ainda são de nível inferior aos dos trabalhadores tradicionais. O direito a licenças

de diferentes tipos, pensões e acesso à formação tem que ser alargado a um maior número de trabalhadores em empregos não-padronizados.

A assistência legal prestada aos trabalhadores não-padronizados poderá ajudar a melhorar as condições dos seus contratos. Os assuntos relacionados com estes trabalhadores devem passar a constar da ordem de trabalhos, nas negociações colectivas. Até agora, os representantes dos trabalhadores têm desenvolvido a luta pela obtenção de melhores condições tomando como referência o tipo de emprego "normal". Para continuar a ser eficaz, o sistema de relações profissionais deve passar a reflectir a crescente diversidade dos tipos de emprego.

À medida que as condições nos empregos não-padronizados forem melhorando e que a flexibilidade fôr sendo introduzida no contexto do emprego tradicional, as "barreiras invisíveis" que impedem a mobilidade entre os dois sectores cairão por si. Há medidas específicas que podem acelerar a abertura dos mercados de trabalho tradicionais aos trabalhadores de empregos não-padronizados - como, por exemplo, a prioridade na admissão destes no recrutamento para empregos "regulares".

Na secção seguinte, discutiremos as medidas a tomar no sentido de ajustar salários e sistemas de protecção aos novos modelos de emprego. Uma maior facilidade de transferência de benefícios e direitos adquiridos favorecerá a mobilidade de trabalhadores entre os diferentes tipos de emprego e sectores de actividade.

LINHAS DE ACÇÃO:

- Procurar opções inovadoras para aumentar a flexibilidade no contexto tradicional do emprego.
- Estabelecer a igualdade de condições para todos os trabalhadores e promover a equiparação de tratamento para os trabalhadores não-padronizados.
- Aumentar a capacidade negocial dos trabalhadores não-padronizados nas negociações colectivas.
- Aumentar a possibilidade de escolha e a mobilidade entre o emprego tradicional e o não-padronizado.

Valorizar a diversidade

As transformações sociais e demográficas e a evolução dos tipos de emprego traduzem-se numa crescente heterogeneidade da sociedade e num maior número de alterações no modo de vida, ao longo da existência. A diversidade é uma característica típica dum mundo identificado pelo pluralismo cultural e pela competitividade. É necessário valorizar esta diversidade e reforçar a mobilidade entre as áreas de actividade do mercado e as que lhe são exteriores, para combater a marginalização, a pobreza e a dependência permanente.

Mudar os estilos de vida

Os estilos de vida de homens e mulheres estão em mudança. A existência de diferentes tipos de família, de novas formas de emprego e de maiores possibilidades de aprendizagem ao longo da vida, resultam numa crescente heterogeneidade - não só entre indivíduos, mas também no decurso da vida de cada indivíduo. É necessária a criação de medidas de carácter político que evitem que essa heterogeneidade se traduza, para alguns, em pobreza, e em persistente dependência ou exclusão social, e que haja indivíduos que se vejam para sempre presos em situações que ocorrem pontualmente nas suas vidas.

As políticas têm sido orientadas no sentido de estimular a participação no emprego. Há uma declaração dos ministros dos assuntos sociais da OCDE que afirma: "a exclusão do mercado de trabalho arrasta consigo não só custos financeiros, mas também custos humanos: dependência, auto-desvalorização e diminuição da actividade e interacção social." (*"O Futuro da Protecção Social", 1988*). Se não se reconhecer o valor das actividades exteriores ao mercado de trabalho, arriscar-nos-emos a efeitos igualmente negativos na auto-valorização das pessoas e na sua participação social. As pessoas que não estão integradas no mercado de trabalho, raramente são improdutivas ou "inactivas"; dedicam o seu tempo a outras actividades, válidas e úteis. É fundamental apoiar a participação em actividades sociais válidas, a par dos empregos - actividades como o trabalho voluntário e comunitário, cuidados familiares, actividades cívicas e culturais - quer para evitar a exclusão social, quer para preparar a "sociedade activa".

Reconhecimento das actividades exteriores ao mercado de trabalho

A produção doméstica e o trabalho voluntário (por exemplo, na comunidade) são essenciais ao funcionamento das sociedades e das economias que as sustentam. Há tendências estruturais, tais como o retraimento dos governos quanto aos serviços de saúde e bem-estar e o aumento da necessidade de serviços para os idosos, que forçam a pressão das populações nestes sectores. Ao mesmo tempo, a crescente entrada das mulheres no mercado de trabalho diminui a reserva de indivíduos disponíveis para assegurar essas funções.

Um aumento da variedade e qualidade dos serviços depende do maior envolvimento nas actividades domésticas e comunitárias de um leque de indivíduos mais diversificado. A família e a comunidade têm sido servidas por mulheres confinadas à condição doméstica, e isso torna os seus serviços invisíveis e infra-avaliados. Esta subvalorização, somada aos efeitos nefastos que os períodos de afastamento do emprego têm no futuro estatuto individual, em termos de mercado de trabalho, desencoraja a participação neste tipo de serviços familiares e comunitários. Há, então, que revalorizar significativamente as actividades domésticas e comunitárias, e aumentar a mobilidade entre os trabalhadores disponíveis para as tarefas que não têm sido equiparadas a empregos, e o mercado de trabalho tradicional. Sem este impulso, a referida participação não aumentará.

As actividades não-pagas, tais como os cuidados com as crianças ou idosos, ou a gestão de organizações comunitárias, exigem aptidões específicas, experiência e responsabilidade - competências muito úteis nos ambientes de trabalho. As capacidades de planificação e orçamento usadas por qualquer pessoa que esteja envolvida no processo de estruturar uma organização comunitária, não são inferiores às capacidades dos que estejam a estruturar um projecto semelhante, mas no âmbito comercial. Para reconhecer e reavaliar a utilidade social e económica das actividades não-pagas é fundamental avaliar as aptidões requeridas por essas actividades.

Se melhorarmos as condições em que se executam as tarefas domésticas e comunitárias, estimularemos a participação nessas tarefas. Quando os trabalhadores dos empregos tradicionais adoecem, podem "dar baixa", mas os que estão nos sectores informais e sobretudo familiares, têm que se "arranjar". Há muitos indivíduos envolvidos em acções comunitárias que têm que pagar do seu bolso alguns dos custos dessas acções (transportes, cuidados infantis), embora os seus esforços beneficiem toda a sociedade. Como já referimos, e insistiremos adiante, o direito à segurança social por parte dos trabalhadores de sectores informais (não-pagos, não-tradicionais, não-padronizados) constitui um problema que reclama a implementação de políticas específicas. Também o treino/formação permitirá melhorar a qualidade dos serviços prestados naqueles sectores; se conferir qualificações reconhecidas, a experiência nos sectores informais pode proporcionar uma habilitação válida para o mercado de trabalho.

A determinação do tempo gasto nas referidas tarefas domésticas e comunitárias (assunto sobre o qual têm sido efectuados inquéritos em vários países da OCDE) é um bom instrumento para avaliação da sua natureza, extensão e relevância económica - o que facilitará um melhor planeamento social e económico. Assim, estes inquéritos revelaram que os esforços, por parte do governo, para suprimir os serviços de saúde e outros serviços sociais, não constituíram propriamente uma poupança, mas uma deslocação dos custos - do sector público para as famílias e a comunidade.

Protecção social e diversidade

A diversidade dos modos de vida e das modalidades de emprego não foi acompanhada da correspondente diversidade de direitos no que respeita à protecção social. A independência individual e a capacidade de escolha não se tornarão efectivas sem que aumentem as possibilidades de combinar diferentes formas de actividade - por exemplo, actividades parentais e comunitárias com alguma forma de emprego - e de mudar essa forma de combinação, em ultteriores etapas da vida. Contudo, o risco de cair numa ratoeira - ficar preso a uma fase da vida que devia ser apenas transitória - é particularmente real para as mulheres. As mulheres correm maiores riscos de se tornarem dependentes da segurança social ou dos vencimentos do marido, ou de caírem numa situação de pobreza, temporária ou a longo prazo. Assim, a feminização da pobreza é um risco que se perfila no horizonte.

A eliminação da dependência persistente constitui um desafio primordial. As "ratoeiras" da dependência são um efeito imprevisto mas inerente à maior parte dos sistemas de segurança social. As políticas criadas para resolver situações pontuais no curto prazo podem vir a trazer problemas no futuro. Os impostos aplicados aos indivíduos que deixam de receber subsídio de desemprego para entrar numa situação de emprego, podem tornar-se prejudiciais e criar dependências, sobretudo quando esses indivíduos só conseguiram obter um emprego em tempo parcial ou subremunerado. Os custos associados à reentrada no mercado de trabalho, combinados com a dificuldade em encontrar ajuda nos cuidados a dispensar aos filhos, arrastam muitos pais (sobretudo mães) a manterem-se no fundo de desemprego, embora tivessem condições para trabalhar. É importante que se tome consciência dos custos deste tipo de transição, permitindo aos indivíduos uma mudança gradual na passagem da segurança social para a situação de emprego. Devem ter-se em conta as novas despesas relacionadas com o emprego (assistência aos filhos, transportes, vestuário) e acrescentar benefícios (como esquemas de protecção da saúde) no esforço de minimizar a transição.

A pobreza, relacionada com histórias individuais de emprego, constitui um fenómeno em crescimento nos países da OCDE. A precária posição económica de muitas mulheres mais velhas aponta para um problema que pode generalizar-se. Os benefícios atribuídos no sector privado com base na efectividade resultam numa discriminação contra os que passaram longos períodos afastados do mercado de trabalho. E estes casos são habitualmente devidos a responsabilidades nos cuidados domésticos (quase sempre assumidas pelas mulheres), quer se trate de filhos, netos ou familiares mais idosos. Acrescente-se ainda uma retirada precoce do emprego para acompanhar o cônjuge que se aposenta. Todo esse tempo fora dos circuitos de emprego, assim como o baixo nível dos vencimentos que foram auferindo, limita as possibilidades das mulheres poderem obter um esquema de segurança financeira para a velhice. As mulheres mais velhas estão a tornar-se um grupo muito vulnerável, especialmente porque as pensões do Estado estão a diminuir.

São precisos mais estudos aprofundados para se poder avaliar cabalmente os efeitos económicos destas histórias de descontinuidade no emprego. Há variáveis a ponderar, tais como o aumento da esperança de vida, as mudanças nos modos de vida e de emprego, a idade em que é permitida a aposentação com pensão, e a extensão em que o conjunto dessas variáveis afectam o ratio actividade remunerada/não-remunerada, ao longo da vida dos indivíduos. Estes estudos permitirão delinear políticas tendo como objectivo uma maior segurança económica para as mulheres.

Existe obviamente a necessidade de introduzir flexibilidade nos actuais esquemas de segurança social, para acompanhar a diversidade das situações individuais: têm que ser remodelados, tendo em conta todo o espectro de situações de emprego, a diversidade das estruturas familiares, as necessidades dos que asseguram tarefas indispensáveis, quer a nível familiar quer comunitário. A manutenção e possibilidade de transferência dos direitos adquiridos pelo trabalho é importante para garantir a segurança económica das pessoas, ao longo da sua vida. Quanto mais esta se prolongar, maior será a incidência dos períodos de actividade não-remunerada. Têm que ser estabelecidos direitos à protecção social para aqueles que desenvolvem a sua actividade em sectores informais, particularmente quando as prestações da segurança social constituem a principal fonte de receita do indivíduo.

Os esquemas de segurança social baseados nos direitos individuais proporcionarão uma melhoria no acesso das mulheres à protecção social. Quando a base de cálculo abrange todo o agregado familiar, admite-se implicitamente que o conjunto dos ganhos é distribuído equitativamente. Ora uma mulher desempregada contra a sua vontade pode não receber qualquer subsídio se o marido está a ganhar - mas nada estabelece que ela partilhe o que ele ganha... Essa base de cálculo da segurança social também funciona como desincentivo para a participação das mulheres no mercado de trabalho.

Na maior parte dos países da OCDE, o sistema de impostos já toma o indivíduo como referência para base do cálculo. Deve-se passar a aplicar a mesma regra à segurança social, favorecendo assim os princípios de autonomia pessoal e de independência que adquirirão maior consistência. Do mesmo modo, afastar-se-á a noção de que o salário da mulher é apenas suplementar, eventualmente dispensável.

Deve haver coordenação dos regimes de segurança social com os programas de inserção social e no mercado de trabalho, de forma a obter a almejada mobilidade entre as áreas de actividade, dentro e fora do mercado de trabalho. Os programas de inserção social podem dar assistência aos mais velhos ou desempregados de longa duração, envolvendo-os em actividades participativas, atraentes e com oportunidades de aumentar as aptidões das pessoas envolvidas. A reavaliação das actividades domésticas ou comunitárias incidirá também neste tipo de programas, e no estatuto que o público lhes conferirá. Desenhamos assim um circuito que se alimenta mutuamente da prestação de serviços comunitários indispensáveis e da participação das pessoas nas actividades sociais que lhes estão associadas.

LINHAS DE ACÇÃO:

- Promover o reconhecimento do valor social e económico das formas de actividade exteriores ao mercado de trabalho e da sua interdependência.
- Desenvolver mecanismos de avaliação da "transferibilidade" de aptidões, e atender às necessidades de formação/treino dos indivíduos envolvidos em actividades exteriores ao mercado de trabalho.
- Preparar resposta para as necessidades financeiras a longo prazo e de protecção social para os indivíduos que tiveram ao longo da vida períodos de actividade exteriores ao mercado de trabalho.
- Garantir que os programas de segurança e inserção social e/ou no mercado de trabalho aumentem as oportunidades e incentivos para a participação social e económica.

- Avaliar as reformas estruturais e preparar estatísticas e indicadores apropriados para avaliar a posição das mulheres.

A tomada de decisão: participação e responsabilidade

Os mecanismos de tomada de decisão têm de ser sensíveis à mudança. Uma maior participação, por um maior número de intervenientes, reforçará tanto a eficácia como a democraticidade dos princípios em que se baseiam os sistemas de tomada de decisão. O acompanhamento da execução faz parte integrante do processo de tomada de decisão.

Um sistema plural de tomada de decisão

Para que verdadeiramente se efectuem ajustamentos estruturais, torna-se indispensável que os mecanismos de tomada de decisão sejam sensíveis às alterações estruturais e às necessidades em mutação das populações. O empenhamento activo de uma multiplicidade de intervenientes permitirá ter em conta uma maior diversidade de necessidades e situações. Deve-se reforçar a participação dos grupos habitualmente subrepresentados, o que torna necessária a existência de processos de tomada de decisão que sejam, simultaneamente, transparentes e acessíveis. Sistemas que respondem às necessidades, aumentam a eficácia e coerência das decisões e reforçam a democraticidade dos seus fundamentos.

As mulheres na tomada de decisão

As decisões que determinam a configuração das reformas estruturais carecem, em geral, de contribuição feminina. São decisões tomadas em fóruns e grupos que são predominantemente masculinos, e que tendem a reflectir os valores, perspectivas e experiência de vida das pessoas que as elaboram. Se aumentarmos a participação das mulheres nas tomadas de decisão colectivas, poderemos tornar as políticas de ajustamento social mais atentas às necessidades das mulheres e à crescente diversidade de formas de vida e tipos de emprego. Para criar um ambiente que encoraje as mulheres a assumir maiores responsabilidades na tomada de decisão, teremos que ultrapassar as habituais barreiras estruturais que se lhes opõem. Quer dizer: desenvolver mecanismos de

acção positiva para conferir poder às mulheres e aumentar a sua eficácia política; ao mesmo tempo, tornar os sistemas de tomada de decisão mais transparentes e acessíveis.

A presença das mulheres nas esferas do poder político e económico é bastante recente. Em alguns países da OCDE, as mulheres só viram consagrados o direito ao voto e ao trabalho após a 2ª Guerra Mundial. Ainda não são suficientemente numerosas para poderem, em conjunto, influenciar as decisões, ou para se infiltrarem nos lugares "estratégicos" de decisão, que continuam a ser um feudo masculino. As que se encontram em posições de liderança queixam-se de isolamento e da falta de apoio dos seus pares; e também de terem de actuar segundo padrões criados por homens, para homens.

Tornam-se necessárias medidas específicas que permitam aumentar a proporção de mulheres nos níveis de decisão, sobretudo em grupos institucionais representativos. Algumas dessas medidas podem consistir no encorajamento directo às mulheres para que se candidatem a posições de tomada de decisão, ou organizem estruturas específicas para defenderem os seus interesses.

Alguns partidos políticos e sindicatos escolheram a via da atribuição proporcional de lugares como medida para promover a participação das mulheres. Nalguns países da OCDE, a legislação estabelece que em todas as comissões do sector público exista um determinado número de mulheres, baseando-se no princípio de que as mulheres constituem um grupo próprio na sociedade e requerem uma representação específica. Esta medida tem um reflexo positivo na prioridade relativa atribuída aos assuntos que dizem respeito às mulheres.

Ter uma mão-cheia de mulheres em posições de poder não significa necessariamente que a multiplicidade dos pontos de vista femininos e das suas situações de vida esteja bem representada. Deve-se trabalhar no sentido das mulheres conseguirem formular as suas necessidades e preocupações e, deste modo, participarem no processo de tomada de decisão. Há que proporcionar às mulheres os conhecimentos elementares sobre o funcionamento do sistema, assim como o acesso à informação sobre assuntos da actualidade política. Colocar mulheres em posições de liderança, introduzir na política temas que correspondam às suas preocupações, permitir-lhes a intervenção nos debates dos assuntos da actualidade, são tudo elementos duma estratégia para tornar os sistemas de tomada de decisão mais sensíveis ao fluxo das mudanças estruturais.

Alguns dos aspectos tradicionalmente associados ao processo de tomada de decisão política inibem a participação das mulheres. As reuniões são marcadas para horas incompatíveis com os esquemas domésticos; não há recursos para assistência às crianças; as regras de apresentação de moções são muito rígidas e a própria trama processual das reuniões é intimidatória - tudo isto constitui um conjunto desmotivante para as mulheres. Há que procurar novos canais para encorajar as mulheres a participar com o seu contributo específico nos processos de tomada de decisão: por exemplo, consultas Jurídicas/políticas/ administrativas ao nível da comunidade; pedidos explícitos de opinião às organizações e grupos a que as mulheres pertencem. O que se tem feito até agora é limitar esses pedidos de opinião aos grupos que estão bem organizados e já têm voz pública (como as associações ou clubes de homens de negócios). Não basta designar uma ou duas mulheres para uma comissão e esperar que fale por todas as mulheres. É também necessário estabelecer a interligação entre os grupos - o que requer uma definição alargada de "parceiros sociais" que inclua um maior leque de organizações representativas.

A influência das mulheres nas esferas pública ou privada onde as decisões são tomadas, continua a ser limitada. As mulheres são agora já relativamente numerosas nos níveis médios de decisão, em consequência do

aumento das suas qualificações e duma mais consistente ligação ao mundo do trabalho. Mas, apesar da existência desta camada em condições de acesso aos patamares superiores, não avançaram significativamente para os níveis da gestão e decisão económicas. Continuamos sob a influência do "tecto de vidro", que opõe uma resistência obstinada a que as mulheres atinjam os postos mais altos. Sugerimos que se preparem instrumentos específicos de combate a esta situação, tais como a elaboração de listas de "nomeáveis".

Uma melhoria generalizada no nível de emprego das mulheres ajudará a aumentar a reserva de recrutamento de mulheres qualificadas para assumirem funções de gestão. Tal será conseguido se for respeitada a legislação sobre a igualdade de oportunidades e outras medidas paralelas de acção positiva. Alguns exemplos das medidas a que nos estamos a referir são os programas de formação/treino especiais para as mulheres que regressam ao emprego; campanhas de informação visando atrair as mulheres para actividades não-tradicionais; esquemas específicos de apoio ao planeamento das carreiras e para acesso a postos de direcção, assim como gabinetes de orientação profissional. Tais medidas específicas complementaríamos estratégias globais referentes à segregação dos empregos a que já nos referimos noutra secção.

Tomadas de decisão em função das necessidades e políticas governamentais

O justo equilíbrio entre as tomadas de decisão centralizadas e descentralizadas constitui motivo de acesas controvérsias no actual contexto de mudança estrutural. A tendência para a flexibilidade e o desejo de dar resposta às múltiplas necessidades aumentam a pressão no sentido das decisões serem tomadas descentralizadamente. Mas há outras tendências estruturais, como a mundialização dos mercados e o envelhecimento demográfico, que apontam para uma maior centralização.

São pressões aparentemente contraditórias, que têm implicações no funcionamento dos sistemas de tomada de decisão. Manter os padrões nacionais e assegurar a prossecução dos objectivos políticos - como, por exemplo, obter o tratamento equitativo dos dois sexos - torna-se mais difícil com decisões tomadas a nível descentralizado. Há que redefinir o papel e os métodos de intervenção dos governos centrais, no complexo contexto da coordenação dos diferentes intervenientes.

É que uma actuação governamental coerente e consistente depende de uma coordenação efectiva entre os vários organismos intervenientes na política. As secções precedentes focaram numerosas instâncias em que se impõe obter a coordenação entre departamentos públicos - quer para integrar factores significativos mas externos aos circuitos habituais dessas instâncias, quer para obter uma política abrangente. Citemos alguns exemplos: emprego, segurança social, impostos, cuidados com a infância; todos estes aspectos interagem para influenciar a participação social e económica nas situações monoparentais. Para que se verifiquem tomadas de decisão que constituam respostas adequadas, é imperiosa uma maior descompartimentação política.

Os serviços governamentais têm que dar resposta aos seus utilizadores, masculinos e femininos. A existência de ministérios ou departamentos para os assuntos femininos não dispensa os outros serviços das suas responsabilidades para atender às necessidades e preocupações das mulheres. Alguns países da OCDE tomaram providências neste campo, ao introduzir disposições que exigem dos serviços relatórios públicos quanto às suas

políticas e programas para as mulheres, assim como sobre as iniciativas específicas referentes às mulheres. A finalidade destes mecanismos é assegurar a importância dos assuntos femininos nas políticas governamentais.

Tomada de decisão e mercado de trabalho

Redefinir os objectivos dos diferentes níveis de tomada de decisão é particularmente importante no contexto de funcionamento do mercado de trabalho cuja globalização, a nível internacional, aumenta a olhos vistos. As regras estabelecidas à escala nacional e para o contexto nacional, devem ter cada vez mais em conta a internacionalização. Ao mesmo tempo, surge a necessidade de maior envolvimento internacional na elaboração de regulamentações.

Esses regulamentos definidos a nível internacional têm que ter carácter genérico. A legislação e as negociações colectivas aparecerão, cada vez mais, como meios complementares para a acção a nível nacional. O papel relativo nacional/internacional na definição das normas de emprego e condições de trabalho vai depender muito do sistema de relações profissionais existente. As diferenças entre os países da OCDE nestes campos, são consideráveis. Contudo, apesar dessas diferenças, é uma necessidade comum fortalecer a participação das mulheres nas negociações colectivas.

O processo de reformas estruturais exerce grande pressão sobre os sindicatos e organizações patronais. Uns e outros dedicam crescente atenção aos ajustamentos estruturais, especialmente no que diz respeito às necessidades de formação/treino. Também a igualdade de oportunidades consta cada vez mais das respectivas agendas e negociações. Contudo, tal como outras instituições, nem uns nem outros conseguiram pôr de pé uma abordagem abrangente para incorporar as preocupações equitativas e as estratégias de ajustamento numa resposta coerente às tendências estruturais.

O aumento da participação das mulheres nas tomadas de decisão dos sindicatos e associações patronais ajudará a conseguir uma abordagem integrada das mudanças estruturais; para isso, precisaremos de garantir que as condições de trabalho das mulheres e as suas posições nos empregos, vão melhorar ou, pelo menos, manter-se face ao ajustamento. Mas se as mulheres forem afastadas das posições superiores na gestão das empresas, isso acarretará que não serão representadas nas associações patronais. Por outro lado, elas encontram-se sobretudo nas pequenas empresas, onde é difícil organizar os empresários e os trabalhadores no sentido de adoptarem os modelos de negociação seguidos noutros sectores. O mesmo se diga da sua colocação maioritária em situações de trabalho não-padronizado. São factores que tendem a diminuir a sindicalização das mulheres. Mesmo onde o nível de sindicalização é elevado - como no sector público, ou em países onde, por razões institucionais, o nível geral de sindicalização é alto - continuam a não ser proporcionalmente representadas nos lugares de tomada de decisão.

Se se conseguir um aumento na sindicalização das mulheres, e também o seu envolvimento nas uniões patronais (de preferência nas posições de tomada de decisão); se se instituírem novos e inovadores mecanismos de consulta e negociação que confirmem paridade aos trabalhadores e empresários actualmente subrepresentados, será bastante reforçada a importância das negociações colectivas na promoção dos ajustamentos estruturais. Tais

ajustamentos devem basear-se na melhor utilização dos recursos humanos e na resposta às necessidades e aspirações dos trabalhadores; isso beneficiará todos, independentemente do sexo.

Não sabemos como as democracias dos países industrializados se vão desenvolver no futuro; mas haverá sempre um papel a desempenhar no sentido de garantir que a regulamentação assegure um clima de trabalho favorável e justo, incluindo regras que impeçam a discriminação dos sexos. Tais regras básicas devem poder ser controladas. Actualmente, os governos estão a reavaliar todo o acervo de regulamentações existente, e até que ponto algumas terão que ser reforçadas ou abolidas. Ainda não se concluiu se o quadro de regulamentações actualmente existente se pode adaptar aos ajustamentos necessários, ou se será preciso um enquadramento totalmente novo. Ao mesmo tempo, terá que ser estudado, para a situação das mulheres, o impacto das regulamentações que se vão implementar.

Controle da evolução do processo

O maior ou menor sucesso das estratégias introduzidas para aumentar a capacidade de resposta dos processos de tomada de decisão, deve ser avaliado. A definição dos objectivos e a calendarização são indispensáveis, quer para discernir os efeitos cumulativos, quer para os próprios mecanismos de avaliação. Estes supõem a recolha de um vasto leque de dados e informações sobre o estatuto das mulheres nos seus empregos, assim como a elaboração de indicadores de melhoria ou deterioração. A informação organizada nestes moldes ainda não existe em muitos países da OCDE, ou ainda não é executada a triagem entre homens e mulheres.

LINHAS DE ACÇÃO:

- Desencadear medidas efectivas para melhorar a representação directa das mulheres nas esferas da tomada de decisão económica, social e política.
- Abrir canais eficientes e acessíveis às mulheres para articularem as suas necessidades e preocupações com os processos de tomada de decisão.
- Melhorar a coerência e consistência das políticas, no que respeita especificamente às mulheres, em especial através da coordenação dos agentes sociais.
- Definir objectivos e calendarizações para alcançar a plena participação das mulheres nos processos de mudança estrutural.
- Avaliar as reformas estruturais e preparar estatísticas e indicadores apropriados para avaliar a posição das mulheres.

Estimular a cooperação internacional

A maior mundialização e interacção dos mercados de trabalho das várias nações reclama uma avaliação comparativa entre essas nações, assim como um aumento da sua cooperação. A globalização é acompanhada por uma interacção e interdependência das economias nacionais. A reestruturação global da produção força uma nova divisão internacional do trabalho. Este fenómeno afecta os fluxos migratórios e as condições de competição e emprego nos mercados de trabalho nacionais. Tudo isto reclama uma maior cooperação internacional, assim como uma abordagem coordenada das reformas estruturais.

O presente relatório sublinhou que as reformas estruturais têm que ter em consideração o estatuto económico e social das mulheres. As organizações internacionais constituem um fórum ideal para comparações entre países no que respeita à planificação dos ajustamentos estruturais, e propiciam o diálogo sobre a introdução da não-discriminação entre sexos nos processos de actuação política à escala internacional.

A OCDE encontra-se mandatada para exercer uma vigilância multilateral sobre as reformas estruturais. O processo de avaliação contínua - incluindo a recolha e disseminação de informação e a regular observação *in loco* - deve aplicar-se a todos os países membros, no sentido de prosseguir objectivos de igualdade, no contexto das reformas estruturais. Incluir a igualdade de oportunidades entre os sexos na agenda das mudanças estruturais impõe que este assunto passe a constar do trabalho das várias comissões da OCDE. Os novos modelos de interacção, que hão-de aproximar grupos e assuntos que têm sido institucionalmente mantidos estanques, facilitarão uma troca enriquecedora das ideias e das concepções relativas às mudanças estruturais. Este ponto de vista está de acordo com os esforços para desenvolver abordagens à política, coerentes e integradas, dentro da Organização e nas capitais dos países membros.

As organizações internacionais têm um papel imperativo a desempenhar no diálogo sobre o problema da igualdade de condições entre os sexos e sobre a sua inclusão nos processos políticos internacionais. Têm que ser definidas novas "regras do jogo", especificamente relacionadas com a presença das mulheres nos ajustamentos estruturais, a nível internacional. As tentativas de orientação das mudanças estruturais segundo as linhas indicadas no presente relatório, se executadas apenas a nível nacional, não produzirão resultados completos, se os grandes fluxos internacionais - quer se trate do comércio ou da mobilidade da mão-de-obra - se mantiverem na crença de que as mulheres constituem, em certos casos, uma fonte de mão-de-obra barata. Uma cooperação internacional alargada permitirá melhorar a situação económica das mulheres, à escala internacional.

LINHAS DE ACÇÃO:

- A OCDE deve incluir a situação das mulheres nas comparações entre países e no seu sistema de controle da reforma estrutural.
- A OCDE deve promover o diálogo sobre o modo de integrar as questões relativas à igualdade entre os sexos no processo de elaboração das políticas à escala internacional.

Conduzir a mudança estrutural: O papel das mulheres

Relatório apresentado ao Secretário-Geral por um grupo de peritos de alto nível e traduzido por GRAAL - Rede 'Mulheres Anos 2000' e P08 - Redes de Intercâmbio e Apoio