

Guia de Boas Práticas

Conciliar a vida profissional, familiar e social

DG V - CE

Traduzido para português no âmbito do Projecto Para Uma Sociedade Activa com o apoio da DG V/CE, IV Programa Para a Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres.

Editado pelo GRAAL, no âmbito do mesmo projecto (2000) com o apoio da Iniciativa Comunitária Emprego - Eixo NOW



Ministério do
Trabalho e da
Solidariedade



O presente documento foi feito para uso interno dos serviços da Comissão. Não pode ser considerado como uma tomada de posição oficial da Comissão.

Nota do editor:

A presente tradução e sua edição foi efectuada no âmbito do projecto Para uma Sociedade Activa – GRAAL co-financiado, desde 1996, pela DG V-CE ao abrigo do IV Programa de Acção Comunitária a Médio Prazo para a Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres e, a partir de 1999 pela iniciativa comunitária Emprego - Eixo NOW. Esta publicação procura responder ao interesse manifestado por um público cada vez mais atento relativamente a práticas de conciliação bem sucedidas. A tradução para a língua portuguesa permitirá assim uma utilização e partilha alargadas das práticas de conciliação reunidas no Guia, cumprindo um dos objectivos presentes na elaboração do mesmo.

O Projecto assume, pois, inteira responsabilidade pelos termos da tradução ora apresentada.

Índice

Índice	2
Prefácio.....	3
Definições	4
Preâmbulo	5
Introdução.....	7
Elaborar as políticas e criar os programas.....	9
Princípios de introdução dos programas de conciliação.....	11
Os elementos essenciais de um programa de conciliação	14
Primeira categoria: a gestão dos recursos humanos.....	14
Segunda categoria: as modalidades de adaptação ao ciclo de vida	16
Terceira categoria: as políticas de promoção do bem-estar do pessoal	20
Quarta categoria: a diversificação dos lugares de trabalho	22
Os principais actores e seu papel	25
As pequenas e médias empresas (PME).....	32
Conclusões	34
Os fundamentos	37
Anexos.....	38
Anexo 1 - (A) As tendências do emprego	38
Anexo 1 - (B) Tendências sociais.....	39
Anexo 2 - Referências	40

Prefácio

Este "Guia de Boas Práticas" é o fruto do trabalho do **Grupo de Coordenação "Acção Positiva"**, estabelecido no quadro do terceiro programa de acção comunitária a médio prazo (1991-1995).

Fundamenta-se em abordagens experimentadas e em exemplos práticos tirados do conjunto da União Europeia.

Pode ser adoptado em bloco por grandes empresas, mas apresenta o mesmo interesse para todas as entidades empregadoras, seja qual for o tamanho da empresa ou o número de trabalhadores.

As pequenas e médias empresas são encorajadas a utilizar o presente guia para conceber um catálogo de medidas de **conciliação** que correspondam ao seu tamanho e situação.

Caber-lhes-á, igualmente, decidir como propor ao seu pessoal, em colaboração com outras empresas, um leque de estruturas comparáveis às fornecidas por entidades patronais maiores.

O **Grupo de Coordenação "Acção Positiva"** omitiu, deliberadamente, exemplos concretos que ilustram as medidas recomendadas neste guia. Estando estas, hoje em dia, largamente divulgadas nos Estados-membros, seria injusto mencionar apenas algumas delas.

O grupo prefere encorajar a utilização, a todos os níveis, das redes, folhas informativas e outros meios de trocas que permitam partilhar e reproduzir práticas de conciliação bem sucedidas.

Definições

Conciliação

«Conciliar significa harmonizar, aproximar ou tornar compatíveis diferentes interesses ou actividades, de maneira a permitir uma coexistência isenta de fricções, de *stress* ou de inconvenientes.»

Extraído de «Trabalho e guarda de crianças: Como pôr em prática a recomendação do Conselho de 1992 no que diz respeito à guarda das crianças».

Flexibilidade

No quadro da conciliação, a flexibilidade do mercado de trabalho reenvia para uma reorganização dos horários, dos lugares, dos métodos e das relações contratuais de trabalho; visa tornar mais brandas as normas que impedem uma eficaz utilização dos recursos em mão-de-obra e em capital, e oferecer, assim, mais possibilidades de emprego a um leque maior de cidadãos.

Preâmbulo

A conciliação das obrigações profissionais e familiares não é simplesmente um problema económico ou uma questão de igualdade. É uma das múltiplas componentes de uma evolução complexa e inédita que implica o conjunto dos membros da sociedade. A conciliação das responsabilidades profissionais e familiares estende-se para além do mundo do trabalho, a todas as facetas da vida social, política, cultural e pessoal dos Europeus.

Diversos factores insuflaram um novo *élan* neste processo de conciliação. É urgente agir, nomeadamente, para reforçar a oferta de trabalho e reduzir a pobreza, a insegurança e a inquietude que provoca a adaptação, cada vez mais premente, às necessidades em matéria de emprego de uma economia mundial de mercado em rápida evolução.

O impacto das novas tecnologias, a concorrência internacional e a evolução demográfica - sobretudo o envelhecimento da população, a diminuição da taxa de natalidade, a diversidade crescente dos núcleos familiares e a presença crescente das mulheres no mercado de trabalho -, tudo isto influenciou a transformação das modalidades de emprego, dos métodos de gestão das empresas e dos modos de organização, durante o último decénio.

O desejo pessoal de uma melhor qualidade de vida está em conflito potencial com as numerosas mutações estruturais induzidas pela procura de uma concorrência a longo prazo e de uma melhoria do funcionamento do mercado de trabalho. Estes conflitos poderão ser evitados se todas as partes envolvidas, compreendendo os governos nacionais e regionais, os parceiros sociais, as associações sem fins lucrativos e os indivíduos, adoptarem e puserem em prática uma política integrada de **conciliação das necessidades dos trabalhadores, das famílias e das entidades empregadoras**.

Uma tal política combinará um funcionamento mais eficaz do mercado de trabalho com uma melhor utilização dos recursos humanos, procurando eliminar os custos negativos, nomeadamente os provocados por uma rotação elevada do pessoal, pelas longas jornadas de trabalho, pelo absentismo e pela desmotivação dos trabalhadores.

Esta política de "**conciliação**" passará pela eliminação das barreiras institucionais e culturais, estreitamente ligadas umas às outras, que travam a contribuição que as mulheres podem dar - pela sua capacidade de adaptação e criatividade - para a competitividade económica, o progresso social e uma maior prosperidade na Europa.

Ações positivas e duráveis são, portanto, necessárias para contrabalançar os efeitos persistentes da discriminação de outros tempos, efeitos ainda visíveis na segregação entre empregos masculinos e femininos, na má imagem do trabalho das mulheres, na taxa mais elevada de desemprego feminino e na maior pobreza das mulheres de idade avançada.

Devem ser instaurados programas dinâmicos para que esta maior flexibilidade, exigida pelo mercado de trabalho, não impeça os homens e as mulheres de se realizarem plenamente por terem de escolher entre a sua carreira e a sua vida pessoal.

Todas as medidas visando conciliar a vida profissional, familiar e social favorecerão enormemente o sucesso económico de uma Europa na qual todos os cidadãos se sentirão valorizados e confiantes.

É por isso que me regozijo particularmente com a existência deste guia.

Introdução

Tradicionalmente, a coexistência entre a vida profissional e a vida familiar baseava-se na seguinte hipótese: o trabalho e a tomada de decisão incumbiam principalmente ao homem, enquanto a mulher era sobretudo responsável pela casa e pela família. O emprego e a vida social reflectiam, portanto, certos estereótipos, como o da família tipo, composta por um marido que assegura os ganhos do casal e por uma esposa não remunerada que fica em casa para se ocupar de duas ou mais crianças.

As estruturas familiares transformaram-se rapidamente no decurso dos últimos decénios. As pessoas casam cada vez mais tarde e os casais desfazem-se com mais frequência. A diminuição da natalidade e o aumento da esperança de vida traduziram-se num envelhecimento da população. O número de famílias monoparentais está a aumentar, assim como o de casais em que os dois parceiros exercem, ou procuram exercer, uma actividade profissional. Cada vez mais mulheres tomam lugar na vida económica e nos processos de decisão dos Estados-membros.

Neste mesmo período, assistiu-se a uma intensificação da concorrência no mercado mundial; a inovação técnica conduziu a uma modificação dinâmica das estruturas e do funcionamento do sector do emprego.

Certas tendências da vida social e do emprego podem parecer compatíveis e complementares.

Em alguns países, o aumento do trabalho a tempo parcial responde ao desejo de numerosas mulheres com crianças de tenra idade que querem diminuir a jornada de trabalho por causa da insuficiência generalizada dos serviços de guarda de crianças. Do mesmo modo, as modernas tecnologias de informação podem permitir às mulheres e aos homens trabalhar em casa ou fora das horas tradicionais de trabalho.

Recusar ter em conta estas evoluções, significaria ignorar os perigos escondidos ou não agarrar as oportunidades que se apresentam.

A título de exemplo, a exigência de uma mobilidade geográfica pode pôr aos trabalhadores e às suas famílias graves problemas, conduzindo a uma maior rotação do pessoal e, por vezes, a processos judiciais dispendiosos, provando que esta "mobilidade" é de facto uma discriminação indirecta ilegal.

Da mesma maneira, a evolução das relações contratuais, tal como a passagem de um emprego a tempo inteiro para um trabalho a tempo parcial, temporário ou no domicílio, pode acentuar a segregação profissional. Uma tal mudança pode ter consequências prejudiciais para o estatuto, a segurança do trabalho e as perspectivas de carreira do trabalhador, ou ainda desvalorizar as suas competências e reforçar a exclusão social de certos grupos, como as mulheres e as minorias étnicas.

É essencial uma gestão positiva destas mudanças que vise a **conciliação** de interesses divergentes.

Bem aplicada, uma política de **conciliação** pode contribuir para atenuar os efeitos da discriminação de outrora, promover a igualdade entre os sexos, explorar plenamente as potencialidades dos trabalhadores, aumentar a flexibilidade no local de trabalho e conferir à entidade patronal um trunfo em relação aos concorrentes.

Visto que as sociedades, as economias e os percursos individuais não são, por natureza, estáticos, convém, para harmonizar as necessidades em mudança dos trabalhadores e das empresas, adoptar uma política coordenada, contínua e global que permita a concepção e a realização de programas múltiplos e flexíveis.

No entanto, tendo em conta as diferenças existentes entre os Estados-membros, as suas regiões, economia, cultura e infraestruturas, ou entre os diversos ramos da indústria, das empresas, dos trabalhadores e o seu modo de vida, não é possível nem desejável adoptar uma abordagem estereotipada da **conciliação**.

O presente documento, no respeito pelo princípio da subsidiariedade¹, fornece orientações gerais para que, a todos os níveis, os intervenientes e as parcerias formadas, designadamente entre os representantes patronais e sindicais, possam chegar a uma melhor **conciliação do emprego, das famílias e da sociedade**, graças ao seu empenhamento, consultas e colaboração.

¹ Nota do editor: Segundo o qual, as decisões são tomadas ao nível mais próximo possível do cidadão (cfr. O Mercado Único, série «Documentação Europeia», Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias, Luxemburgo, 1996, pág. 6)

Elaborar as políticas e criar os programas

Cada Estado-membro, ao elaborar uma política nacional de conciliação coerente e flexível, pode definir o quadro no qual se inserirão estratégias e programas de acção. Esta política deveria englobar a totalidade dos cidadãos, qualquer que seja a sua situação profissional.

Todas as partes envolvidas devem ser informadas sobre os **principais objectivos** e vantagens desta política, para que possam definir o seu papel e contribuição nas iniciativas nacionais, regionais e locais.

PRINCIPAIS OBJECTIVOS

As políticas nacionais de **conciliação**, embora reflectindo a diversidade das culturas, economias e tradições da União Europeia, terão determinados objectivos comuns:

Harmonizar a evolução da sociedade e, nomeadamente, das estruturas familiares, com as mutações necessárias ao crescimento económico, graças a uma maior flexibilidade do mercado de trabalho e a uma maior competitividade a nível internacional.

Melhorar a qualidade de vida de **todos** os membros da sociedade respeitando o seu livre arbítrio.

Resolver os conflitos existentes entre as necessidades da sociedade, no seu conjunto, e as das entidades empregadoras e dos trabalhadores.

Promover a saúde e o bem-estar de todas as crianças, de todas as mulheres grávidas e a amamentar, do conjunto das mães e dos pais, e favorecer as relações familiares.

Reforçar a solidariedade entre os homens e as mulheres, as gerações e as comunidades locais.

Promover, entre as partes interessadas, consultas sobre a reorganização das modalidades de trabalho a fim de melhorar o funcionamento do mercado de trabalho e as perspectivas de emprego, reduzindo, ao mesmo tempo, o desemprego bem como os custos de mão-de-obra e os custos sociais negativos.

Encorajar parcerias mais estreitas entre as entidades empregadoras, os trabalhadores e as autoridades, a fim de sustentar políticas flexíveis a favor das famílias no local de trabalho, no seio da comunidade local e ao nível regional e nacional.

Velar para que a flexibilidade acrescida do mercado de trabalho não conduza a um aumento da discriminação, da exclusão social ou da pobreza das mulheres/famílias, seguindo as mudanças realizadas e, se necessário, adoptando medidas para atenuar as suas repercussões nefastas.

Garantir um retorno de investimento maximal, no domínio da educação e da formação de uma mão-de-obra altamente qualificada, capaz de se adaptar e criativa.

Contribuir para o relançamento da economia nas regiões distantes, rurais ou desfavorecidas, graças a um uso inovador dos sistemas de telecomunicações e da tecnologia da informação.

Introduzir a política familiar na gestão dos recursos humanos e nas negociações colectivas, enquanto parte integrante das políticas de igualdade de tratamento.

Promover a igualdade de tratamento no seio da sociedade no seu conjunto, encorajando "auditorias" sobre a igualdade entre homens e mulheres, no seio de todas as políticas de integração da igualdade e de todos os processos de decisão.

Princípios de introdução dos programas de conciliação

O respeito de certos princípios de base, mesmo que cada **programa de conciliação** apresente características específicas, reforçará o processo de conciliação e facilitará o êxito de cada um deles. Numerosas estratégias bem sucedidas de gestão de empresas basearam-se nos princípios abaixo enunciados.

Igualdade de oportunidades

A igualdade de oportunidades deveria ser integrada ao longo do processo de conciliação a fim de ter em conta a diversidade dos trabalhadores actuais e futuros e evitar uma discriminação injustificável baseada no sexo, na situação familiar, na ausência ou não de pessoas a cargo, na idade, na raça, na origem étnica, na religião, numa deficiência, no nível profissional ou no horário de trabalho. Os procedimentos não discriminatórios não podem por si só garantir a igualdade de oportunidades; serão também necessárias acções positivas para eliminar tanto os obstáculos sistemáticos à igualdade como as consequências da discriminação do passado.

Credibilidade

As boas intenções, apesar de sinceras, não serão suficientes para criar a vontade e a confiança necessárias para lançar e sustentar, de maneira durável, um processo de **conciliação**. A mudança é, muitas vezes, fonte de conflitos. A **conciliação**, enquanto instrumento de gestão da mudança, pressupõe que seja reconhecida a potencial ameaça que a procura de melhores desempenhos pelas entidades empregadoras faz pesar sobre as aspirações dos trabalhadores, que desejam uma maior segurança e liberdade de escolha nas suas vidas. Antes de ser empreendida uma acção para **conciliar** estas duas forças, é preciso reconhecer e analisar abertamente o seu possível antagonismo. É construindo sobre a confiança e a sinceridade que se poderá, sem inquietação, elaborar as estruturas que permitam, no seio de uma política de **conciliação**, responder a necessidades divergentes.

Empenhamento

O empenhamento do pessoal nos objectivos é a chave para o êxito de uma empresa. Para canalizar este empenhamento para uma política de **conciliação**, deve o mais alto nível de autoridade na empresa assumir essa responsabilidade, informar todas as pessoas em questão e reforçar o empenhamento iniciado, concedendo os recursos necessários para os objectivos prosseguidos, incluindo a formação do pessoal de direcção e dos trabalhadores.

Consensualidade

A conciliação de necessidades opostas requer um processo constante de consultas e de negociações entre todos os responsáveis da concepção e da realização do programa, e as pessoas que mais probabilidades têm de beneficiar com isso ou de serem implicadas. Para que os actores-chave, incluindo os trabalhadores, os sindicatos e os quadros, dêem o seu apoio, os programas de conciliação, assim como as mudanças introduzidas nas modalidades de trabalho, não devem ser objecto de imposição unilateral.

Colaboração

Um programa global necessitará, simultaneamente, de recursos externos e internos. Estes tornar-se-ão disponíveis mais facilmente se forem formadas parcerias entre as entidades empregadoras, as entidades prestadoras de serviços e as autoridades regionais/locais. Estas parcerias estarão em melhor posição para ajustar objectivos, um calendário realista de realização e as prioridades do programa.

Concepção

Os programas deverão fundamentar-se em dados estatísticos - distribuição do pessoal, custos de funcionamento, ganhos de produtividade - e qualitativos, tais como inquéritos realizados junto dos trabalhadores ou do mercado de emprego. As ideias obtidas sobre as necessidades e aspirações dos trabalhadores deverão ser ignoradas em benefício de extensos estudos pormenorizados sobre as preocupações do conjunto dos trabalhadores, os recursos disponíveis e as exigências económicas da empresa. Se o pessoal não é representativo da comunidade local, ou seja, se nele se incluem poucas mulheres, trabalhadores de uma certa idade, deficientes, migrantes ou membros de minorias étnicas, pode-se apelar para a opinião de potenciais trabalhadores. Deverá, igualmente, ser dada particular atenção às prestações de segurança social, aos impostos e às pensões, assim como às consequências e aos efeitos de outras medidas fiscais sobre o êxito do programa.

Realização

O programa deve ser transparente, flexível e acessível a todos, indo ao encontro dos desejos de cada um. Nem a população masculina nem a feminina são homogéneas. Como a situação pessoal se modifica com o tempo, homens e mulheres devem ter a possibilidade de seleccionar ou de associar as diferentes componentes de um programa de **conciliação** segundo as necessidades de momento. Se certos pontos do programa não podem ser introduzidos imediatamente e têm de ser escalonados em vários meses ou anos, convém indicá-lo claramente durante as consultas para evitar qualquer expectativa irrealista.

Acompanhamento

O desenvolvimento do programa deve ser controlado regularmente para que este mantenha a dinâmica e a eficácia. **Convém especialmente velar para que o programa se aplique de igual maneira aos homens e às mulheres, que tome em conta todas as modalidades de guarda e não se limite às pessoas que têm crianças a cargo, e facilite os estudos, o voluntariado, o empenhamento político, as actividades no seio da comunidade local e os tempos livres.**

Avaliação

Os dados recolhidos durante a fase de concepção podem servir para avaliar o êxito ou o fracasso do programa. Os programas de **conciliação** devem fazer-se acompanhar de uma avaliação regular que garanta a concretização dos objectivos prosseguidos e o respeito, quando da realização, de critérios específicos, como:

A objectividade: As informações disponíveis são suficientes para avaliar eficazmente e justificar objectivamente o programa em relação às normas habituais?

A relação com o meio do trabalho: As medidas têm em conta as exigências operacionais e profissionais?

A coerência: O programa é aplicado de maneira coerente e justa em toda a empresa?

A pertinência: As medidas do programa responderam às necessidades dos trabalhadores assim como às da empresa?

A segurança e a higiene: O programa melhorou a saúde e o bem-estar dos trabalhadores?

A igualdade: A segregação vertical e horizontal no trabalho está a diminuir? As diferenças de salário entre homens e mulheres foram reduzidas? O pessoal tornou-se mais representativo da comunidade local?

Os elementos essenciais de um programa de conciliação

Os elementos essenciais de um **programa de conciliação** dividem-se em quatro categorias distintas mas interdependentes. Não se trata de diferentes possibilidades de abordagem; os elementos destas quatro categorias devem estar associados para que o êxito e a rentabilidade de um **programa de conciliação** estejam garantidos. Muitos aspectos não necessitarão de nenhuma despesa suplementar; outros desencadearão despesas que, no entanto, têm de ser apreciadas em relação aos benefícios globais do programa.

Primeira categoria: a gestão dos recursos humanos

Cultura de empresa e relações profissionais

As entidades empregadoras devem, uma vez tomada a decisão de ajudar os trabalhadores a conciliar as obrigações profissionais, familiares e sociais, estudar os meios de traduzir em factos esta intenção perante o seu pessoal actual e potencial. **Um ambiente de trabalho aberto e positivo** constitui a primeira e a mais importante das condições prévias. Permite aos trabalhadores debater questões familiares ou preocupações pessoais com a direcção, e encoraja os directores operacionais a conhecerem os problemas familiares.

O ambiente de trabalho reflecte inevitavelmente a cultura de empresa. Existem indicadores fiáveis das relações internas e da forma como a dignidade do pessoal é respeitada.

Importunar, intimidar ou qualquer outro tratamento discriminatório não têm lugar, de maneira nenhuma, numa empresa que valoriza e respeita a dignidade de cada trabalhador, homem ou mulher, independentemente do seu estatuto ou origem cultural.

As entidades patronais, dando provas do seu interesse no bem-estar do pessoal e da sua família, estabelecerão uma sólida base para pôr em prática um **programa de conciliação**.

A segunda exigência a respeitar é a elaboração e a manutenção de um **eficaz sistema de comunicação bilateral** com os trabalhadores. Para a direcção, um tal sistema constitui um meio fundamental de informar o pessoal sobre os objectivos e políticas da empresa. Além disso, estimula o empenhamento dos trabalhadores, reforça a sua compreensão e confiança e contribui para encorajar uma partilha das responsabilidades face ao **programa de conciliação** e aos objectivos da empresa.

A terceira exigência consiste na **revisão da política dos recursos humanos**, que deve facilitar e promover a **política de conciliação**. Eis alguns exemplos:

Quando dos processos de recrutamento e selecção, os potenciais candidatos podem ser informados da vontade da entidade empregadora de pôr em prática políticas favoráveis às famílias. As particularidades do **programa de conciliação** podem também ser largamente difundidas na comunidade local para atrair um maior número de trabalhadores.

Os programas de formação e de desenvolvimento dos recursos humanos devem ser adaptados às pessoas com responsabilidades familiares; devem ser propostos cursos a horas e em lugares compatíveis com as obrigações de pais ou outras. Para certos cursos, o trabalhador terá talvez de suportar despesas suplementares de guarda ou de trajecto. As entidades patronais devem, portanto, prever as necessárias disposições no respectivo orçamento de formação.

Aquando das entrevistas realizadas no quadro da **organização do plano de carreira**, a empresa tem ocasião de sublinhar a importância que dá às políticas de manutenção ou de reconversão do pessoal e, portanto, de encorajar os trabalhadores que enfrentem uma interrupção na carreira a reagir positivamente face à planificação do seu próprio ciclo de vida.

Os serviços de aconselhamento, compreendendo os **programas de assistência aos trabalhadores**, são propostos pelas entidades empregadoras para ajudar os trabalhadores a resolver problemas pessoais, domésticos ou profissionais susceptíveis de terem repercussões sobre os desempenhos no trabalho. Estes serviços devem garantir uma confidencialidade total; podem ser dirigidos pelo pessoal designado para esse efeito ou por um organismo exterior. Alguns deles estendem-se às famílias dos membros do pessoal e aos antigos trabalhadores reformados.

A **tutoria** e outros programas similares podem ser extremamente úteis na transferência de experiências entre trabalhadores. A utilização de **modelos**, pode, nomeadamente, facilitar a adaptação a uma nova situação, tal como uma transferência de equipa, uma mudança de situação, uma reintegração e a gestão dos compromissos profissionais e familiares.

A entidade patronal pode encorajar os **grupos de apoio às famílias / pais**, fornecendo aos trabalhadores as estruturas que lhes permitam montar e gerir o seu próprio grupo, no seio da empresa.

Os cursos de **gestão do stress** podem ajudar os membros do pessoal a ultrapassar as dificuldades provocadas pelos conflitos dentro ou fora do trabalho, e a prevenir o *stress* e as doenças que lhe estão associadas.

A **formação no âmbito da afirmação da personalidade** facilita o desenvolvimento dos trabalhadores que ainda não exploraram todas as suas possibilidades, por razões familiares ou outras.

No quadro da política de **saúde e bem estar**, as empresas podem prever disposições especiais para a organização de controlos médicos que os trabalhadores deveriam, talvez, efectuar fora das horas de trabalho.

Os **serviços de restauração** podem estender-se à preparação de comida a levar, de maneira a aliviar certos membros do pessoal do aborrecimento das compras e da preparação das refeições para si próprios ou para a família.

Serviços a preços reduzidos para os transportes, lavandaria, trabalhos de costura, limpeza e guarda de crianças podem ser postos à disposição dos trabalhadores e família, pelas entidades empregadoras que trabalham nesses sectores de actividades (hospitais, hotéis, agências de viagem, por exemplo ...).

Segunda categoria: as modalidades de adaptação ao ciclo de vida

(A) a flexibilidade do tempo de trabalho

O tempo é um factor ligado à igualdade entre os homens e as mulheres. Uma das principais diferenças entre a vida profissional de um homem e a de uma mulher, é que os homens são supostos estar disponíveis a tempo inteiro para uma actividade profissional, desde o dia em que param os estudos até ao da reforma. Em compensação, as mulheres têm, muitas vezes, uma vida profissional descontínua, porque as responsabilidades familiares as obrigam a deixar e a retomar um emprego e a passar de um trabalho a tempo inteiro para uma actividade a tempo parcial. Além disso, em relação aos homens, as mulheres consagram, frequentemente, mais tempo a trabalhos não-remunerados pois que realizam/cumprem uma parte desproporcionada de tarefas domésticas e familiares.

As entidades patronais podem com vantagem rever a sua atitude face ao tempo de trabalho, concentrando-se nos desempenhos do pessoal e numa organização mais eficaz do trabalho, e não no número de horas passadas pelos trabalhadores na empresa.

Uma organização mais maleável do trabalho pode trazer vantagens consideráveis às entidades patronais, aumentando a produtividade e reduzindo os custos. Os trabalhadores, nomeadamente nas empresas que impõem longas jornadas ou horários de trabalho inadequados a uma vida social, podem também tirar proveito disso a todos os níveis.

Os trabalhadores dispostos a uma maior flexibilidade dos horários não ficam menos motivados ou menos cumpridores. Procuram um melhor equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar para poderem dar, a cada uma delas, toda a sua atenção.

Adoptando uma abordagem voluntarista, as entidades patronais podem substituir um sistema rígido de horário de trabalho diário normalizado, por modalidades flexíveis, planificadas a mais longo termo, que prevêm várias fórmulas adaptadas à diversidade dos ciclos de vida do pessoal e da comunidade local.

Exemplos concretos de flexibilidade de tempo de trabalho são descritos a seguir.

Horários variados

Esta medida permite aos trabalhadores escolher, dentro de certos limites, a que horas começam e terminam a jornada de trabalho, desde que realizem um número definido de horas, durante o dia, semana, mês ou mesmo ano. Na origem, este sistema foi concebido para que os trabalhadores pudessem viajar fora das horas de ponta. Em certos casos, os trabalhadores podem acumular horas suplementares que são creditadas na duração das licenças; podem aproveitar estas licenças suplementares para se ocuparem de problemas pessoais ou familiares, para actividades de formação ou para participar na vida da comunidade local.

A concentração do horário diário num número reduzido de dias

Segundo a legislação sobre o emprego e as negociações colectivas, certas empresas permitem aos trabalhadores efectuar a integralidade do horário semanal numa semana mais curta alongando o tempo de presença diária. Graças a isto, os trabalhadores podem reduzir as despesas de trajecto ou de guarda de crianças e passar mais dias com a família ou com o companheiro.

A adaptação dos horários de trabalho ao calendário escolar

Esta medida deixa mais tempo às famílias para se encontrarem durante as férias escolares. Certas disposições são informais, mas outras fazem parte integrante de um contrato permanente de trabalho, garantindo ao trabalhador uma licença durante os períodos de férias das crianças. Esta modalidade preserva a continuidade do emprego do trabalhador e confere à entidade patronal uma maior estabilidade e flexibilidade nas obrigações de recrutamento. Durante os períodos de trabalho, o pessoal pode alongar o horário diário ou semanal, por exemplo, encurtando a pausa de almoço ou chegando mais cedo e saindo mais tarde do que o habitual. As horas suplementares acumuladas podem servir para aumentar os ganhos ou o número de dias de licença, para melhorar a remuneração das licenças ou atenuar imprevistos. A adaptação dos horários ao calendário escolar pode fazer-se no quadro de um trabalho a tempo inteiro ou a tempo parcial e ser alargada a qualquer dos membros da família que assegura a guarda das crianças durante as férias escolares (por outras palavras, esta disposição não é reservada somente aos pais).

A "anualização"

Com a "anualização", os trabalhadores comprometem-se a trabalhar um número global de horas por ano, em lugar de um número fixo por semana. Este método é utilizado em numerosos sectores cuja produção é contínua, na educação e nos serviços, quando há variação de intensidade por época ou quando as estruturas de trabalho necessitam de um recurso acrescido de mão-de-obra temporária, de desemprego parcial ou de horas suplementares. As boas práticas exigem a garantia das remunerações anuais, de condições de trabalho iguais para todos os trabalhadores, de métodos de gestão transparentes e bem definidos, compreendendo uma adequada indicação das rotações de posto e dos procedimentos habituais de trabalho.

Trabalho a tempo parcial e emprego partilhado

O trabalho a tempo parcial consiste em efectuar um número de horas semanais inferior ao horário normal. Permite aos pais trabalhar durante as horas de escola ou de guarda das crianças, por exemplo durante o fim de semana ou final da tarde. As pessoas que desejam adquirir competências ou qualificações suplementares podem assim formar-se, sem sofrer consequências prejudiciais para a saúde ou para as relações pessoais. O tempo parcial pode ser utilizado pelos trabalhadores para dar assistência a uma pessoa doente ou em fase terminal. Para outros, pode ser um meio de participar na vida pública ou política da comunidade local.

A actividade a tempo parcial pode ser decidida de maneira definitiva ou temporária. Não deve ser imposta e deve ser proposta a todos os escalões hierárquicos, para permitir a cada um adaptar os horários de trabalho às suas necessidades.

Com o trabalho voluntário a tempo parcial, os trabalhadores podem pedir uma redução do horário de trabalho, durante um período específico, por exemplo, depois de uma licença por doença ou maternidade, tendo, ao mesmo tempo, a certeza de que poderão recomeçar a trabalhar a tempo inteiro no momento desejado.

(B) as licenças

No momento em que mais mulheres desejam integrar o mercado de trabalho, os reformados, homens e mulheres, constituem uma parte cada vez mais importante da população. Este aumento da idade média da população implica que, no futuro, mais pessoas necessitarão de um apoio directo da família ou da comunidade local.

A guarda das crianças permanece um dos maiores problemas dos pais que exercem uma actividade profissional, em numerosos Estados-membros. Para as mulheres e, mais especialmente, para as mães solteiras, trata-se do obstáculo número um de acesso ao emprego. A insuficiência dos serviços de guarda de crianças impede igualmente numerosos pais de se realizarem plenamente no trabalho, obrigando-os a interromper a carreira ou a reduzir o horário de trabalho.

As pessoas deficientes representam 10% da população da União Europeia. A responsabilidade pelo seu bem estar cabe principalmente às famílias, o que torna ainda mais urgente uma **conciliação** das obrigações da vida profissional e familiar.

Os **programas de conciliação** podem ajudar de diversas maneiras as famílias, obrigadas a escolher entre os cuidados a fornecer e um trabalho a realizar. Esta parte trata da importância de modalidades adequadas de licença, para ajudar os trabalhadores a resolver este problema e a desempenhar o seu papel em matéria de guarda ou outra.

As definições das licenças abaixo citadas, marcadas com asterisco, foram tiradas do guia "Trabalho e guarda de crianças: Como concretizar a recomendação do Conselho respeitante à guarda das crianças?" produzido pela Rede da CE dos modos de guarda de crianças e outras medidas que visam conciliar as responsabilidades profissionais e familiares dos homens e das mulheres.

Licenças - definições

Licença de maternidade*

A licença de maternidade visa proteger a mãe e o bebé durante os últimos meses da gravidez e após o parto, assim como permitir à mãe restabelecer-se após o nascimento e amamentar o bebé nos primeiros meses. Esta licença, tirada pela mãe, tem sobretudo por vocação proteger e promover o bem-estar da mãe e do lactente.

Licença de paternidade*

Esta licença tem por fim permitir ao pai estar presente no nascimento da criança, estar com o bebé para que possa tornar mais rica a sua relação com ele e aprender a ocupar-se dele, assumindo ao mesmo tempo certas responsabilidades familiares (guarda das outras crianças, trabalhos caseiros, etc.).

Licença parental*

A licença parental é destinada às mães e aos pais. Pode ser tirada, normalmente, depois da licença de maternidade. Graças a esta licença, um dos pais assalariados pode passar mais tempo em casa para se ocupar do bebé. A licença parental é, entre outras, particularmente importante porque alarga as possibilidades de conciliação das responsabilidades profissionais e familiares oferecidas aos pais. Sobretudo por esta razão, a licença parental deve ser proposta, nas mesmas condições, aos dois pais.

A **licença de adopção** pode ser integrada na licença parental ou beneficiar de um estatuto especial análogo ao conferido à licença de maternidade ou à licença por razões familiares.

A licença por razões familiares*

Esta licença foi concebida para "as urgências familiares" que exigem uma presença pessoal, tal como a doença de uma criança, do cônjuge ou de qualquer pessoa que se ocupe normalmente da criança durante as horas de trabalho ou então para acompanhar a criança ao médico. Poderia ser alargada para permitir aos pais que trabalham, durante o tempo de trabalho, visitar os serviços de acolhimento das crianças, o que favoreceria um contacto mais estreito entre os pais e as estruturas frequentadas pelas crianças.

Finalmente, esta licença poderia ser utilizada pelos trabalhadores que tenham de se ocupar de familiares deficientes ou de idosos doentes. (As pessoas que tomam conta de parentes próximos ou de pessoas idosas têm necessidades análogas mas não idênticas aos pais, e é neste contexto que convém considerá-las.)

Tal como a licença parental, a licença por razões familiares deveria ser acessível, nas mesmas condições, às mulheres e aos homens.

(C) as interrupções de carreira

As interrupções de carreira são o resultado de uma constatação: os trabalhadores não estão sempre disponíveis, durante toda a vida activa, para um emprego a tempo inteiro.

Os acordos de interrupção de carreira constituem uma alternativa à demissão ou ao despedimento, quando um trabalhador deseja cessar a actividade durante um período indefinido por razões familiares ou de desenvolvimento pessoal.

Reforçam a lealdade e a motivação do pessoal, reduzem as despesas de recrutamento e de reconversão, e facilitam a planificação a médio e longo prazo dos recursos humanos.

O elemento-chave destes acordos é um compromisso mútuo que prevê que, apesar da quebra temporária da relação de trabalho durante a ausência do trabalhador, existe uma vontade de ulteriormente a reatar.

As interrupções de carreira são geralmente negociadas no quadro de um procedimento individual formal, que indica a duração máxima da ausência. A interrupção de carreira, podendo prolongar-se até 5 anos, permite aos pais ocuparem-se das crianças a tempo inteiro, antes de começarem a escolaridade.

Os acordos de interrupção de carreira prevêm, habitualmente, manter contactos entre o trabalhador e a entidade patronal. Trata-se, entre outras coisas, de manter o trabalhador informado acerca das mudanças de organização da empresa, dos cursos de formação e de possibilidades de férias e de promoção.

Mediante um aviso prévio adequado, os assalariados podem, igualmente, retomar rapidamente a actividade, durante a interrupção da carreira, para receber formação, manter ou actualizar as qualificações, ou familiarizar-se com as mudanças de organização introduzidas na empresa.

Crítérios dos programas de conciliação

Para desempenharem um papel eficaz no seio de um programa de conciliação, as modalidades de adaptação ao ciclo de vida, devem preencher diversos critérios, todos interdependentes.

As licenças

As licenças devem ser acessíveis ao conjunto dos trabalhadores, segundo as suas necessidades.

A duração das licenças deve corresponder ao objectivo que se propõem alcançar.

As pessoas que pedem estas licenças devem ter uma compensação pela perda das remunerações.

As condições de uso destas licenças devem ser flexíveis.

Estas licenças devem ter em conta "circunstâncias particulares", tais como a situação das famílias monoparentais, as complicações no parto, o afastamento geográfico de um membro da família de idade ou doente.

A licença deve ser objecto de um acompanhamento para evitar qualquer repercussão prejudicial para a carreira, o emprego ou a remuneração dos trabalhadores que interrompem a actividade profissional por razões familiares ou afins.

As interrupções de carreira

Todo o leque de possibilidades de interrupção de carreira deve ser acessível, nas mesmas condições, aos homens e às mulheres.

Os critérios de antiguidade, limitando o acesso às interrupções de carreira, devem ser controlados, de maneira a evitar qualquer discriminação potencial indirecta.

A interrupção de carreira, por razões do casal ou familiares, não deve ser motivo de rejeição dos candidatos a emprego que recorreram a esta possibilidade. Vários destes trabalhadores potenciais terão adquirido aptidões de gestão ou competências sociais consideráveis enquanto educavam os filhos, se ocupavam de outras pessoas ou exerciam uma actividade benévola não remunerada.

Terceira categoria: as políticas de promoção do bem-estar do pessoal

- Os serviços de guarda

As políticas nacionais de **conciliação** deveriam beneficiar o conjunto das famílias, qualquer que seja a situação profissional dos pais, os seus rendimentos ou local de residência. Concretamente, só o acesso

universal a serviços de guarda ou de cuidados de qualidade e baixo custo, permite atingir este objectivo. Quando estas estruturas não são postas à disposição da população pelas autoridades nacionais, regionais ou locais, as entidades patronais podem considerar a inclusão de medidas especiais na política de pessoal, que visem aligeirar as responsabilidades de pais e outras obrigações semelhantes dos seus trabalhadores. Estas medidas deveriam apresentar-se sob a forma de um leque ou catálogo de opções, em que os trabalhadores escolheriam as que melhor se adaptassem às suas necessidades. Algumas implicam pouco dispêndio, sendo de grande utilidade para os trabalhadores.

Guarda de crianças / Cuidados às pessoas de idade - Serviços de informação e de orientação

As entidades empregadoras podem ajudar os trabalhadores a encontrar estruturas de qualidade, práticas e de baixo custo, para a guarda de crianças ou de cuidados às pessoas de idade, informando-os sobre as possibilidades ou serviços que existem a nível local. Frequentemente os vereadores locais, as associações sem fins lucrativos ou os organismos especializados, podem fornecer informações actualizadas aos actuais e potenciais trabalhadores e facilitar-lhes a tarefa no que pode vir a ser uma experiência longa e frustrante.

Um serviço similar de informação pode ajudar os candidatos a contratar, a encontrar estruturas adequadas no domínio do ensino, da vida social ou dos tempos livres. **Informações sobre a oferta local de cursos de línguas ajudariam consideravelmente os membros das minorias étnicas.**

Apoio directo às estruturas de guarda de crianças

Uma entidade patronal, a título individual ou em ligação com outras entidades patronais ou um organismo externo, pode colaborar no funcionamento de um serviço local de guarda de crianças destinado aos trabalhadores. Esta ajuda pode tomar a forma de um apoio financeiro directo ou de contribuições: equipamentos, locais, serviços, pessoal, etc.

Estruturas conexas poderiam incluir um serviço informal de *baby-sitting* para os trabalhadores que têm dificuldades com as modalidades normais de guarda, ou um apoio para isso, fora das horas de escola, nos centros ou estabelecimentos escolares da comunidade local.

Subvenções à guarda de crianças

As entidades empregadoras que não desejem implicar-se directamente na oferta de serviços de guarda de crianças podem adoptar uma medida de **conciliação**, igualmente preciosa, subvencionando a totalidade ou uma parte das despesas de guarda de crianças do seu pessoal. As empresas podem utilizar um sistema de "cheques" utilizáveis junto dos serviços aprovados de guarda ou então reembolsar directamente as despesas dos trabalhadores. Assim, os pais podem escolher a forma e o lugar de guarda que melhor convém às crianças e à sua situação.

Uma forma mais limitada de apoio financeiro consiste em reembolsar as despesas de guarda suplementares dos trabalhadores quando realizam certas tarefas para a empresa, tais como visitas a clientes ou participação em reuniões, exposições, conferências, sessões de formação, etc.

Serviços de guarda fora dos períodos escolares

As entidades patronais desejarão, talvez, fornecer aos filhos dos trabalhadores estruturas de guarda durante as férias escolares, enquanto os pais continuam a trabalhar. Podem, por exemplo, reservar ou subvencionar lugares no centro de tempos livres ou na escola local. Um organismo externo ou uma associação sem fins lucrativos poderiam propor um quadro similar nos locais da empresa ou arredores. Algumas grandes empresas adaptaram os equipamentos sociais ou instalações desportivas para que os filhos do pessoal os possam utilizar facilmente durante as férias escolares.

As pequenas e médias empresas, associando-se entre si ou colaborando com as grandes empresas, as autoridades locais, os organismos de guarda ou os estabelecimentos escolares, poderiam considerar pôr em execução modalidades de guarda, nas suas localidades, para os filhos do pessoal, apostando numa partilha dos custos, das estruturas e do *know-how*.

Pondo à disposição dos assalariados serviços de guarda com qualidade a um preço acessível, as entidades empregadoras deste sector-chave estariam mais aptas a recrutar e manter trabalhadores qualificados, criar empregos e expandir as suas actividades.

Quarta categoria: a diversificação dos lugares de trabalho

O tele-trabalho

Graças às modernas técnicas da informática e das telecomunicações, os trabalhadores podem realizar tarefas e assumir responsabilidades em sua casa ou em outros lugares, fora da sede ou filiais da empresa.

A actividade exercida fora das instalações da empresa pode ser a tempo inteiro ou a tempo parcial. Pode representar apenas uma parte do horário semanal normal do trabalhador.

Esta flexibilidade na escolha do local de trabalho pode ser aplicada temporariamente, a fim de permitir a um membro do pessoal trabalhar em casa ou num lugar próximo do domicílio, e responder assim a uma urgência ou a uma determinada necessidade pontual.

Este tipo de trabalho à distância, permitido pelas modernas tecnologias da informação, é conhecido por **tele-trabalho**.

Em certas regiões isoladas ou desfavorecidas foram criados centros especiais para fornecer aos tele-trabalhadores locais equipamento técnico e formação. São chamados, por vezes, **centros de tele-trabalho**.

Estes centros podem fornecer novas possibilidades de emprego a indivíduos ou a grupos desfavorecidos no mercado de trabalho, designadamente habitantes das regiões rurais, desempregados de longa duração, pessoas com familiares a cargo ou deficientes.

O tele-trabalho apresenta vantagens para os trabalhadores, entidades patronais e comunidades locais.

As entidades empregadoras introduziram com sucesso o tele-trabalho, por várias razões, seja a vontade de reduzir as despesas relacionadas com os locais e seus custos fixos, ou propor à sua clientela mais horas de

serviço, manter o pessoal qualificado ou recrutar trabalhadores fora do meio local, ter recurso a pessoal especializado e contratar trabalhadores com mobilidade reduzida.

Para os trabalhadores, o tele-trabalho pode ser mais prático porque lhes permite aceder às estruturas de guarda situadas nas proximidades da residência; podem passar mais tempo em suas casas, ao mesmo tempo que reduzem o *stress* ou as despesas provocadas pelo trajecto domicílio/trabalho.

As comunidades locais beneficiam com o tele-trabalho, porque se reduzem os encargos com os transportes regionais e a poluição devida à circulação; a população das zonas em declínio industrial estabiliza-se e a criação de emprego, induzida pelo tele-trabalho, relança as economias locais.

As profissões e os ramos de actividade em que os trabalhadores podem ter acesso ao tele-trabalho são numerosas; nomeadamente, pode citar-se o sector dos independentes ou da sub-contratação.

Nas empresas, o tele-trabalho deve ser acompanhado por uma política oficial, especificando as condições contratuais e a remuneração, os processos de gestão, as exigências de desempenho, as relações de trabalho assim como as medidas de formação e de desenvolvimento dos recursos humanos.

Estas disposições reduzem o risco de isolamento dos tele-trabalhadores, que poderia traduzir-se numa baixa de produtividade ou numa deterioração das suas perspectivas de carreira.

As políticas de mudança de "afecção"

Numerosas entidades empregadoras que exigem uma certa mobilidade geográfica dos trabalhadores têm, muitas vezes, dificuldade em atrair pessoal de alto nível ou reter trabalhadores qualificados. Esta situação explica-se, em parte, pelos compromissos familiares que podem limitar profundamente a mobilidade geográfica dos trabalhadores.

Certos trabalhadores hesitam em mudar de local de trabalho porque sabem que essa decisão poderá vir a perturbar o percurso escolar dos filhos ou a sua vida social. Por vezes, uma mudança de residência pode prejudicar a carreira do parceiro ou os rendimentos da família. Noutros casos, uma nova afectação pode privar um membro da família idoso ou deficiente de cuidados ou ajudas essenciais.

A mobilidade geográfica pode, portanto, ser um travão às perspectivas de emprego, nomeadamente das mulheres.

As empresas, no quadro das medidas de **conciliação**, poderiam considerar rever as exigências contratuais de mobilidade, a fim de determinar se são justificáveis ou substituíveis por outras soluções mais flexíveis.

Quando a mobilidade constitui uma exigência essencial do trabalho, um **programa de conciliação** pode dar uma contribuição preciosa e eliminar determinados factores inibidores, tratando a mudança de afectação como uma questão familiar, implicando o parceiro do trabalhador e as pessoas a seu cargo. A adopção de uma abordagem holística da unidade familiar, antes da transferência geográfica, facilita esta, o que evita qualquer repercussão prejudicial sobre a motivação e os desempenhos do trabalhador.

A comunicação prévia de uma decisão, a sua discussão e preparação, fazem parte integrante de qualquer processo de **conciliação** e são extremamente importantes em caso de mudanças de afectação do pessoal.

O programa ajudará o trabalhador não somente a encontrar uma adequada habitação para a família, mas também a organizar a escolaridade dos filhos, a actividade profissional do parceiro e a encontrar serviços de guarda para eventuais membros da família a cargo. Informações sobre as redes locais de apoio às famílias acabadas de transferir constitui uma outra forma de assistência.

A adaptação a um novo local é mais fácil quando a entidade profissional fornece informações pormenorizadas sobre os serviços, as possibilidades de guarda de crianças, as escolas e as infraestruturas desportivas e culturais da comunidade local.

No caso de um destacamento transnacional será talvez preciso ajudar toda a família a adaptar-se à cultura, à língua e às tradições; este apoio deve ser previsto pela empresa, no quadro da política de mudança de afectação, bem como as disposições respeitantes ao regresso ao domicílio durante as licenças, por razões de urgência ou no final dessa afectação.

O acompanhamento do **programa de conciliação** deverá prestar uma atenção particular à mobilidade do pessoal para garantir a coerência das medidas adoptadas com a política de igualdade de oportunidades da empresa.

Os principais actores e seu papel

Mudança voluntária de "afecção" (incluindo os destacamentos)

Uma mudança voluntária de afecção pode ser decidida para permitir ao trabalhador acomodar-se a uma mudança de emprego do companheiro ou para assegurar o encargo com um membro da família que vive longe do domicílio ou do local habitual de trabalho do trabalhador. Graças a estas disposições que podem ser integradas no plano de carreira, uma empresa pode conseguir reter elementos-chave do pessoal.

A conciliação da vida profissional e familiar, pela sua natureza pluridimensional e multiforme, exige uma acção a vários níveis - desde a União Europeia até à empresa. Diversos actores devem intervir, em cada escalão, separada e conjuntamente.

Esta parte descreve alguns dos papeis e a maneira como podem completar-se e reforçar-se mutuamente.

A comissão europeia

A Comissão Europeia, sobre questões tão sensíveis e difíceis como a igualdade entre os homens e as mulheres, já desempenhou um papel motor e dinamizador, apoiando e difundindo as boas práticas e as políticas, ao estimular o debate e ao encorajar, **de facto**, a igualdade através de diversos programas de acção.

No quarto programa de acção comunitária a médio prazo para a igualdade de oportunidade entre mulheres e homens (1996-2000), a Comissão definiu seis objectivos, sendo um deles "encorajar uma política que vise conciliar a vida familiar e profissional dos homens e das mulheres"

Para atingir os seus objectivos, a Comissão decidiu consolidar os principais resultados obtidos nos programas precedentes e reforçar e alargar as políticas e actividades conduzidas à escala da União Europeia, adoptando uma aproximação mais integrada e direccionada.

Esta estratégia põe em relevo a importância da cooperação, da coordenação e da complementaridade entre as actividades da Comissão, dos Estados-membros, das autoridades regionais e locais, dos parceiros sociais e das organizações não-governamentais.

Este quarto programa de acção reflecte a necessária procura de uma maior sinergia entre as medidas adoptadas a todos os níveis e mobiliza, assim, todos os que participam na formulação e na realização das políticas e decisões. Este programa, ao encorajar uma interacção entre todos os actores-chave que intervêm ao nível nacional, regional, local e comunitário, quer integrar a igualdade de oportunidades em todos os aspectos da vida socio-económica.

As parcerias

O **quarto programa de acção** considera a criação de parcerias para pôr de pé medidas específicas destinadas a conciliar a vida profissional e familiar nas comunidades locais e empresas.

No quadro das políticas gerais estabelecidas pelos governos nacionais e regionais, deveria ser instaurada uma colaboração entre todas as partes interessadas em cada etapa do processo de **conciliação** - desde a declaração inicial de intenção até à avaliação e ao acompanhamento regular dos resultados.

As parcerias, que terão um forte potencial de acção e estarão em posição de conceber e realizar programas inovadores, práticos e flexíveis de **conciliação**, são as seguintes:

no seio dos Estados-membros e das comunidades locais, entre as autoridades regionais e locais, as entidades empregadoras, os sindicatos, os prestadores de serviços, as organizações não-governamentais e as associações de defesa dos interesses das mulheres ou outras,

no seio das empresas, entre a direcção, os representantes sindicais, os trabalhadores e os serviços de guarda, ou outras.

Os estados membros

Não será demais sublinhar a importância do papel dos governos, que é o de fazer da **conciliação** uma prioridade na acção nacional. Sem um compromisso ao mais alto nível, nenhuma política e nenhum objectivo, qualquer que seja o seu valor, podem ser realizados. Os governos nacionais e regionais manifestaram o seu compromisso com o princípio de igualdade de tratamento, no quadro legislativo. Uma ancoragem semelhante do princípio da **conciliação** na legislação só pode ser encetada a este nível. É igualmente aos governos que cabe a responsabilidade principal de suprimir os obstáculos às actuais tendências ou às preferências/exigências expressas pelos trabalhadores e as entidades empregadoras, no que se refere às modalidades e aos horários de trabalho. **A supressão destes obstáculos e a justa regulamentação de novos modos de trabalho mais flexíveis necessitarão, possivelmente, de um sólido quadro jurídico.**

Financiar e integrar as políticas de conciliação

Só os governos têm os meios para fornecer nos mesmos termos, a todas as famílias, serviços de guarda de qualidade para as crianças e as pessoas de idade, doentes ou deficientes.

Os governos, ao estabelecer o quadro nacional da política de conciliação, deverão controlar as actividades dos decisores e do legislador, a fim de avaliar o impacto das decisões sobre a igualdade de oportunidades e, nomeadamente, as consequências sobre o processo de conciliação.

Uma sincronização das políticas de criação de emprego e de apoio aos trabalhadores e suas famílias, exige que se preste uma atenção escrupulosa à coordenação e à avaliação. Vários ministérios serão provavelmente responsáveis directamente pela política de emprego e pela da família. Mas outros terão igualmente uma palavra a dizer neste processo de **conciliação**. Citemos, designadamente, os encarregados pela política fiscal, segurança social e pensões, urbanismo, desenvolvimento rural, apoio social, saúde, educação, formação e transportes.

Recomenda-se aos Estados membros:

- que velem para que, no quadro legal, se tenha em conta os trabalhadores que optaram por horários flexíveis de trabalho de maneira, por exemplo, a que as pessoas que desejam reduzir o horário de trabalho não sejam penalizadas em matéria de protecção social ou de condições de emprego.
- que instituem procedimentos que visem avaliar o efeito benéfico das suas políticas de conciliação de interesses e necessidades das entidades empregadoras, dos trabalhadores e das famílias.
- que considerem medidas que definam o papel, as responsabilidades e os recursos de todas as partes susceptíveis de conduzir este processo de conciliação, as estruturas através das quais passariam os seus contributos e as modalidades que garantem uma política nacional de conciliação coerente e uma
- aproximação regional justa que prevejam um apoio financeiro e incentivos fiscais que encorajem o alargamento das medidas de conciliação, incluindo a disponibilização de serviços multifuncionais e flexíveis de guarda, acessíveis a todas as famílias.

As autoridades regionais e locais

As autoridades regionais e locais dispõem de informações detalhadas sobre as suas comunidades que lhes servem de referência para as suas políticas e serviços. Estão bem colocadas para avaliar o nível local de evolução demográfica, as possibilidades de emprego, as estruturas de ensino e de formação e os serviços de apoio social. Constituem parceiros inquestionáveis de qualquer **programa de conciliação** - respondendo às preocupações dos eleitores, defendendo os interesses deles junto das autoridades superiores, concebendo e fornecendo serviços de apoio às iniciativas ou projectos locais e melhorando a qualidade de vida dos seus cidadãos.

Recomenda-se às autoridades regionais e locais que providenciem meios para

- alargar e reforçar os contactos com as entidades empregadoras locais;
- promover as medidas de conciliação, encorajando projectos-piloto e sistemas de recompensa;
- definir e fazer conhecer o papel e as responsabilidades que desempenham nas políticas de conciliação conduzidas no seio da região e das comunidades e empresas locais;
- velar para que as infraestruturas das suas comunidades locais apoiem e favoreçam as políticas de conciliação, por exemplo, adaptando os transportes/ as férias escolares/ as actividades recreativas e culturais à evolução da vida profissional dos cidadãos;
- integrar as medidas de conciliação em todas as ofertas e estruturas de ensino geral ou profissional que relevem da sua competência.

Os parceiros sociais

As entidades empregadoras e os sindicatos reconhecem, cada vez mais, que uma falta de flexibilidade na organização do trabalho é incompatível com o aumento da competitividade internacional, e que a procura de uma maior eficácia no mercado de trabalho exige que se tenham minuciosamente em conta as responsabilidades familiares e sociais dos trabalhadores.

As organizações sindicais e patronais provaram já a utilidade dos esforços de cooperação para a conciliação da vida profissional e familiar. A directiva relativa à licença parental e o acordo-quadro concluído entre a UNICE, o CEEP e o CES - que estabelece as prescrições mínimas e as disposições aplicáveis à licença parental e à licença por razão de força maior - constituem grandes avanços no caminho da conciliação.

Ao nível nacional e sectorial, assim como nas empresas, os parceiros sociais podem dar uma significativa contribuição aos programas a realizar. Conhecem os problemas particulares e a situação das indústrias ou das empresas assim como o ambiente económico. Compreenderão, igualmente, a preocupação que os trabalhadores têm de equilibrar as exigências da sua vida profissional com as da vida familiar.

Os parceiros sociais estão melhor colocados para:

- estabelecer os mecanismos que visam definir as necessidades dos trabalhadores e da sua entidade patronal
- elaborar, adoptar e promover estratégias que visem conciliar estas necessidades
- encorajar a introdução de novos modelos flexíveis de organização do trabalho e do tempo que respondam à evolução das necessidades da sociedade, das empresas e dos trabalhadores
- assegurar o acompanhamento e a avaliação dos resultados dos programas de conciliação e, assim, velar para que:
 - todos os interessados tirem proveito disso
 - os programas não tenham efeitos discriminatórios na situação matrimonial ou familiar
 - não conduzam a novas formas de exclusão social ou de privação
 - nem tragam desvantagens para outros trabalhadores, mesmo os futuros trabalhadores.

Recomenda-se aos parceiros sociais que:

- colaborem activamente na procura de meios que permitam conciliar as necessidades das entidades empregadoras com as dos trabalhadores e suas famílias;
- incluam as políticas de conciliação em todos os aspectos das relações profissionais, das negociações colectivas e, se necessário, da formação;

- revejam os acordos, estruturas e sistemas de remuneração actuais, a fim de eliminar qualquer situação que possa ser discriminatória face às mulheres (ou aos homens) ou aos trabalhadores com responsabilidades familiares ou outras;
- colaborem entre si para identificar e difundir exemplos de BOAS PRÁTICAS no seio das suas organizações comuns ou específicas.

Os sindicatos

Os sindicatos, além da representação dos interesses dos membros, da negociação de acordos de conciliação e da realização - em ligação com o patronato - de programas concretos de conciliação, têm um outro papel a desempenhar: **aumentar a presença das mulheres nos postos de responsabilidade do movimento sindical e nos órgãos de decisão da sua esfera de influência.**

As mulheres estão insuficientemente representadas no seio das estruturas e órgãos sindicais de nível nacional e europeu. A progressão para os postos de direcção do movimento sindical é travada pelos mesmos obstáculos que, de modo geral, limitam as suas perspectivas de emprego.

Estes obstáculos à progressão das mulheres decorrem:

- da desigualdade nas responsabilidades domésticas e na responsabilização pelos problemas de guarda;
- de atitudes discriminatórias e de uma visão estereotipada do papel dos homens e das mulheres;
- de uma segregação no trabalho baseada no sexo e no estatuto;
- de uma predominância da cultura masculina no ambiente de trabalho.

Os sindicatos podem melhorar profundamente o seu próprio papel encorajando políticas de **conciliação** e traduzindo-as em factos, sob a forma de **programas-modelo**, destinados a eliminar os obstáculos à progressão das mulheres nas suas fileiras.

Recomenda-se aos sindicatos que reforcem a presença das mulheres, a todos os níveis de decisão:

- pedindo aos membros, nomeadamente aos femininos, que identifiquem os meios mais eficazes para encorajar a participação das mulheres na elaboração da política sindical;
- empreendendo programas de acções positivas e fixando os objectivos para atingir, num determinado prazo, uma representação proporcional das mulheres nos lugares de responsabilidade;
- estabelecendo ou mantendo estruturas especiais destinadas a promover os interesses das mulheres e a garantir que estes são tidos em conta, plenamente, na acção sindical;
- velando para que a cultura e o ambiente de trabalho das empresas sejam compatíveis com a evolução da sociedade e a vontade dos trabalhadores inclusive sindicalizados, de modo a conseguir uma melhor harmonização geral da sua vida profissional e vida familiar.

Os directores de empresa

As políticas de conciliação necessitam de uma gestão que não seja passiva, mas voluntarista da mudança. Trata-se de uma enorme responsabilidade para os directores de empresa que são os principais intervenientes, encarregados de comunicar e atingir os objectivos da empresa, motivando e gerindo o pessoal e definindo o ambiente e as condições de trabalho. Por vezes incumbe-lhes também promover estratégias bem conseguidas de organização, como os programas de qualidade total ou de serviço à clientela. Mesmo estando já habituados a negociar as diversas exigências do seu trabalho, podem ter necessidade de uma formação suplementar para compreenderem melhor a dinâmica do trabalho e da família. Terão, assim, os meios necessários para **conciliar** as necessidades e aspirações dos trabalhadores e as medidas indispensáveis para a obtenção de uma maior eficácia e competitividade.

A sua maior contribuição para um **programa de conciliação** será a criação de um ambiente de trabalho favorável a um debate aberto sobre as relações entre o trabalho e a família, tendo em consideração as responsabilidades de guarda dos trabalhadores, das suas obrigações sociais e necessidades de formação e reconversão. O empenhamento dos directores de empresa é um factor crucial em qualquer iniciativa de conciliação.

Recomenda-se aos directores de empresa que:

- participem directamente na elaboração da política de conciliação, na planificação dos programas e na sua realização e avaliação;
- integrem os procedimentos de igualdade e de conciliação no conjunto das técnicas de gestão de empresa, nas políticas de recursos humanos e programas de formação;
- instaurem um eficaz sistema de comunicação com os trabalhadores de maneira a que se garanta uma mútua responsabilidade face ao êxito da empresa e do programa de conciliação.

Os trabalhadores

Os trabalhadores, até aqui, tiveram de conciliar os papéis profissional e familiar contando apenas com eles próprios e recorrendo aos meios de que podiam dispor. Esta divisão entre as estruturas de emprego e da família traduziu-se não só numa discriminação fundada sobre o sexo (conduzindo à desvalorização e sub-avaliação dos recursos humanos), mas também numa degradação da qualidade de vida ou na exclusão social de certos grupos, em que se incluem os idosos e os deficientes.

Um dos principais objectivos de um **programa de conciliação** consiste em harmonizar os interesses dos cidadãos no seio da sociedade com os de uma economia exigente e competitiva de maneira a que a separação das próprias bases da vida profissional e familiar deixe de ser aceitável ou necessária.

Para conciliar estes dois aspectos será necessária uma substancial mudança de atitude e de comportamento dos trabalhadores, nomeadamente masculinos. Esta mudança deveria conduzir, inevitavelmente, a um maior equilíbrio das responsabilidades domésticas e familiares e a uma maior independência económica das mulheres.

Para obter este resultado, tanto as mulheres como os homens deverão tomar consciência das novas possibilidades de emprego criadas pela introdução de modalidades flexíveis de trabalho e de novas tecnologias.

Recomenda-se aos trabalhadores:

- que façam saber às entidades empregadoras e aos sindicatos que querem e apoiam programas de conciliação especialmente concebidos para responder às suas necessidades;
- que participem plenamente nas discussões, investigações e estudos iniciais que irão servir de fundamento aos programas de conciliação, assim como nas fases ulteriores de acompanhamento e avaliação da sua eficácia;
- que assumam juntamente com a entidade patronal a responsabilidade partilhada do êxito do programa de conciliação da empresa.

Além destes seis principais parceiros, existem outros intervenientes potenciais cujo contributo para a conciliação da vida profissional e familiar deveria ser encorajado e valorizado.

Trata-se entre outros:

- **dos prestadores dos serviços de guarda** - que apoiam as famílias, as crianças, os doentes, os idosos e os deficientes. Estes serviços de proximidade constituem um fundo específico de emprego oferecendo directamente postos de trabalho aos trabalhadores experientes e, indirectamente, deixando aos organismos sem fins lucrativos que asseguram as actividades de guarda uma maior liberdade para integrarem ou reintegrarem um sistema de ensino, de formação ou o mercado de trabalho.
- **dos educadores e formadores** - que ajudam homens e mulheres a redefinir o seu papel enquanto trabalhadores, pais ou cidadãos activos; que lhes transmitem novas competências, essenciais a uma mão-de-obra flexível e facilmente adaptável à mudança; que lhes propõem, para esse fim, formações orientadas para as necessidades das mulheres e das pessoas que assumem responsabilidades em matéria de guarda.
- **dos organismos sem fins lucrativos e das associações de defesa dos interesses das mulheres** - que fornecem serviços formais e informais respondendo às necessidades da comunidade local, prestam uma atenção particular às dificuldades dos indivíduos e grupos isolados ou excluídos das políticas de integração e dos programas de conciliação, e defendem os interesses destes junto das autoridades e dos poderes de decisão competentes.

As pequenas e médias empresas (PME)

As pequenas e médias empresas (**PME**) agrupam 70% dos empregos do sector privado da União Europeia e estão na origem de cerca de 80% dos empregos criados neste sector durante o último decénio. **A sua contribuição para a criação de emprego, a igualdade de oportunidades e a conciliação da vida profissional e da vida familiar é VITAL.**

Elas partilham com as grandes empresas numerosos objectivos económicos. Têm, nomeadamente, necessidade de recrutar, conservar e formar os melhores trabalhadores para assegurarem vantagens sobre os concorrentes. No entanto, a sua pequena dimensão condiciona fortemente a potencial contribuição para o processo de **conciliação**.

Como não dispõem, necessariamente, de estruturas formais, procedimentos, pessoal ou recursos importantes, especialmente aprovados para a gestão dos recursos humanos, as **PME** não podem, imediatamente, beneficiar de uma transposição das políticas de conciliação aprovadas em empresas maiores.

Contudo, as características principais das **PME** são especialmente favoráveis, a vários títulos, à conciliação das exigências económicas com as necessidades dos trabalhadores, tanto no local de trabalho como fora dele.

As **PME** cultivam, muitas vezes, um "espírito de família ou de equipa" com o pessoal. Os estreitos contactos de trabalho entre a entidade empregadora e os trabalhadores criam as condições ideais para debater o trabalho, a família, as questões pessoais e rápida e eficazmente resolver os problemas que se levantam.

Os trabalhadores das **PME**, frequentemente conhecem bem os processos internos, os serviços, os produtos e as exigências dos clientes, o que explica que assumam, mais facilmente, a responsabilidade partilhada dos objectivos e normas da empresa, e as compreendam melhor.

Ainda que as **PME** não tenham, talvez, os meios para uma planificação a longo prazo, atenuam essa falta com uma maior flexibilidade e uma maior capacidade de reacção do que as grandes concorrentes. São terrenos propícios à inovação e à mudança que se arriscam menos a embater em reacções de desconfiança e têm mais possibilidades de estimular o pessoal - um elemento essencial para a eficácia de uma empresa.

Do mesmo modo, as pequenas empresas são, geralmente, partidárias fervorosas da cooperação e da troca de *know-how* para promover os seus interesses através de parcerias - por intermédio de associações profissionais ou de Câmaras de Comércio. Acedem, assim, a infraestruturas colectivas, por exemplo, em matéria de informação, de formação ou de representação, que teriam dificuldade em fornecer individualmente.

Por consequência, a flexibilidade e a cooperação - duas das principais componentes do processo de conciliação - constituem dois trunfos naturais das **PME**.

As pequenas e médias empresas, ao explorarem as suas principais características e competências, podem trazer para o processo de conciliação uma contribuição tão decisiva como o seu concurso para a economia local e nacional.

Conclusões

sociedade, trabalhadores, entidades empregadoras: quem beneficiará mais?

TODOS DEVERIAM IGUALMENTE BENEFICIAR

Os **programas de conciliação** representam, para a sociedade, um investimento a longo prazo; mas as entidades empregadoras e os trabalhadores podem esperar receber benefícios imediatos dos esforços de colaboração para transpor **políticas de conciliação** em **programas de acção**.

O efeito acumulado dos programas de conciliação pode beneficiar a SOCIEDADE já que:

- permite a um maior número de pessoas trabalhar em sectores e lugares de acordo com modalidades de emprego mais diversificadas;
- reduz as pressões exercidas sobre os transportes, o ambiente, os centros das cidades e o urbanismo, graças às indústrias que estarão situadas no lugar de residência dos trabalhadores ou nas proximidades, e explorarão as novas tecnologias;
- aumenta o bem-estar económico graças a uma redistribuição mais alargada dos proveitos, uma redução do desemprego e um melhoramento das possibilidades oferecidas aos pais, que têm de escolher entre as responsabilidades familiares e um emprego remunerado;
- dá forma a uma sociedade menos conflitual, assente numa maior solidariedade entre mulheres e homens, as entidades patronais e os trabalhadores, e entre as comunidades locais e os seus grupos minoritários;
- reduz os conflitos familiares provocados por longas jornadas de trabalho ou horários inadequados a uma vida social, desemprego ou insuficiência de rendimentos;
- encoraja e beneficia serviços de qualidade na guarda das crianças e o bem-estar das pessoas idosas, deficientes ou doentes;
- reforça os laços familiares e dá aos homens mais oportunidades de tomar parte na guarda e desenvolvimento dos filhos assim como nas actividades domésticas;
- melhora a competitividade da União Europeia na cena internacional, graças à utilização do conjunto de possibilidades oferecidas por uma mão-de-obra qualificada, talentosa e profundamente motivada.

sociedade, trabalhadores, entidades empregadoras: quem beneficiará mais?

Os programas de conciliação beneficiarão os trabalhadores oferecendo-lhes:

- um maior acesso a modalidades flexíveis de trabalho que respeitem a evolução das suas aspirações e necessidades profissionais e pessoais;
- melhores serviços de guarda de crianças e assistência a familiares ou amigos idosos, deficientes ou doentes;
- novas perspectivas de emprego e uma maior independência económica que reforçará a sua auto-estima;
- um maior bem-estar profissional no seio de um ambiente de trabalho aberto e favorável, onde se sentirão valorizados e terão condições para agirem;
- mais possibilidades de planificar e coordenar a carreira e a vida privada num ciclo de vida que oferece um vasto leque de opções no que diz respeito às questões familiares;
- uma maior disponibilidade para os amigos e a família, um empenhamento no seio da comunidade local, nos tempos livres, nos estudos ou no seu desenvolvimento pessoal;
- os meios para evitar as doenças ligadas ao *stress* provocado pela necessidade de equilibrar as exigências profissionais e familiares, pelos trajectos e as longas jornadas de trabalho ou pelos horários que não permitem a existência de uma vida social.
- uma igualdade de tratamento baseada no respeito da sua contribuição para a União Europeia e as suas instituições económicas, sociais e democráticas.

Sociedade, trabalhadores, entidades empregadoras: quem beneficiará mais?

As *ENTIDADES EMPREGADORAS* beneficiarão dos programas de conciliação, porque estes podem:

- encorajar a flexibilidade, a criatividade e a motivação dos trabalhadores favorecendo uma melhor compreensão dos objectivos e da cultura da empresa, pondo o acento nos recursos humanos e facultando tanto aos trabalhadores como à direcção condições para agir;
- facilitar a introdução e a difusão das novas tecnologias, dos novos métodos de trabalho e das mutações estruturais e melhorar a utilização dos bens de equipamento, das máquinas e dos locais;
- reduzir as despesas de recrutamento e de formação ao permitir conservar ou reintegrar pessoal com valor, oferecer alternativas ao despedimento e alargar o leque de candidatos às promoções, suprimindo os obstáculos à evolução de carreira ligados às obrigações familiares ou outras;
- aumentar a produtividade ao reduzir os efeitos perturbadores de um absentismo imprevisível, dos atrasos nos programas de trabalho, dos procedimentos habituais de produção, da carga de trabalho e das normas de qualidade e reduzir os custos negativos de mão-de-obra provenientes de horas suplementares não previstas e da cobertura das licenças por doença;

- melhorar a comunicação entre a direcção e os trabalhadores, facilitar a criação de equipe/ a resolução de problemas e, graças a um envolvimento acrescido do pessoal, favorecer uma maior eficácia dos programas de qualidade total, de serviços ao cliente, etc.
- estimular as relações públicas, melhorar a imagem de marca da empresa e, beneficiando de uma boa imagem junto da opinião pública, facilitar a promoção das vendas de serviços e de produtos;
- enriquecer e diversificar o leque dos potenciais trabalhadores e melhorar a adequação entre a mão-de-obra e a comunidade local;
- reforçar as políticas de igualdade de oportunidades e de acção positiva e reduzir os riscos de queixas ou de processos ligados a práticas discriminatórias, aos direitos dos trabalhadores ou a impertinências.

Os fundamentos

O presente guia fundamenta-se nos seguintes documentos:

Directiva do Conselho sobre a licença parental e a licença por razões familiares (Março 1996)

4º Programa de Acção Comunitária a Médio Prazo para a Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens (1996-2000)

Livro Branco da Comissão Europeia "Política Social Europeia - Uma via a seguir para a União" - (COM(94)333)

Livro Branco "Crescimento, Competitividade e Emprego - Desafios e pistas para entrar no séc. XXI" Partes A e B. ISBN 92-826-7423-1 e Parte C. ISBN-826-7071-6

Resolução do Conselho de Dezembro de 1994 que diz respeito à participação igualitária das mulheres numa estratégia de crescimento económico orientada para a intensificação do emprego no seio da União Europeia

Recomendação da Comissão sobre a protecção da dignidade das mulheres e dos homens no trabalho (92/131/CEE)

Recomendação da Comissão sobre a guarda das crianças (92/241/CEE)

Resolução do Conselho relativa à reintegração profissional e integração profissional tardia das mulheres (88/C333/01)

Recomendação do Conselho relativa à promoção das acções positivas a favor das mulheres (84/635/CEE)

Esta publicação tem por vocação completar o Guia: "Trabalho e Guarda de Crianças: como concretizar a Recomendação do Conselho de 1992 que diz respeito à guarda das crianças"

Anexos

Anexo 1 - (A) As tendências do emprego

- Endurecimento da concorrência internacional
- Mundialização das trocas e da produção
- Estabelecimento do mercado interior e da livre circulação dos trabalhadores
- Aumento do desemprego masculino e feminino
- Alargamento do trabalho a tempo parcial, do trabalho temporário e dos contratos a termo
- Maior flexibilidade do mercado de trabalho
- Generalização da insegurança no emprego
- Maior presença das mulheres nas profissões liberais e em lugares de responsabilidade
- Ligeira redução da diferença das remunerações entre mulheres e homens
- Aumento do emprego no sector dos serviços
- Diminuição do emprego nas indústrias manufactureiras
- Diminuição do emprego na agricultura e nas zonas rurais
- Crescimento do emprego no seio das pequenas e médias empresas
- Estabilização do número de trabalhadores independentes
- Aumento do trabalho no domicílio e do teletrabalho
- Introdução das novas tecnologias na maior parte dos sectores de actividade

Anexo 1 - (B) Tendências sociais

- Diminuição da natalidade
- Aumento da esperança de vida - envelhecimento da população
- Predomínio de mulheres no ensino secundário e superior
- Aumento do emprego feminino
- Acentuação das ambições profissionais das mulheres
- Multiplicação dos lares com dois ordenados
- Maior tomada de consciência da evolução do papel do homem na sociedade
- Maior diversificação das estruturas familiares
- Subida do número de casais não unidos pelo matrimónio com crianças
- Recuo da idade de casamento / concepção do primeiro filho
- Aumento do número de famílias monoparentais
- Preocupação crescente com a inadequação dos serviços de guarda de crianças
- Necessidade crescente de serviços de proximidade para as pessoas de idade e doentes
- Aumento das despesas de segurança/ajuda social

Anexo 2 - Referências

Directiva 86/613/CEE do Conselho sobre a aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres que exercem uma actividade independente, compreendendo as actividades agrícolas bem como a protecção da maternidade

Directiva 86/378/CEE do Conselho relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres nos regimes profissionais de segurança social

Directiva 79/07/CEE relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de segurança social

Directiva 76/207/CEE do Conselho relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que diz respeito ao acesso ao emprego, à formação e à promoção profissional, e às condições de trabalho

Directiva 75/117/CEE do Conselho sobre a uniformização da legislação dos Estados-membros sobre a aplicação do princípio da igualdade das remunerações entre os trabalhadores masculinos e femininos

Recomendação 92/241/CEE do Conselho sobre a guarda de crianças

Recomendação 92/131/CEE relativa à protecção da dignidade das mulheres e dos homens no trabalho

Recomendação 84/635/CEE relativa à promoção de acções positivas a favor das mulheres

Proposta de Directiva do Conselho relativa ao destacamento dos trabalhadores - em conformidade com o artigo 149 (3) do tratado da CEE Junho de 1993

Proposta de Recomendação do Conselho sobre a participação equilibrada das mulheres e dos homens na tomada de decisão, no quadro do programa de acção social a médio prazo da Comissão Europeia 1995-97

Projecto de Recomendação da Comissão sobre o trabalho no domicílio, no quadro do programa de acção social a médio prazo 1995-97

4º programa de acção comunitária a médio prazo para a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens (1996-2000)

3º programa de acção comunitária a médio prazo para a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens (1991-1995)

Livro Branco "Política Social Europeia - Uma via a seguir para a União". Comissão Europeia DGV. Emprego, Relações Industriais e Assuntos Sociais. Julho 1994

Livro Branco "Crescimento, Competitividade e Emprego - Desafios e pistas para entrar no século XXI". Comissão Europeia 1994

O Emprego na Europa 1995 - Comissão Europeia DGV. Relações Industriais e Assuntos Sociais (COM(95)381)

Documento de informação para consulta dos parceiros sociais sobre outras formas de trabalho além do tempo inteiro e com duração indeterminada ("trabalho atípico"), Comissão Europeia. Outubro de 1995

Europa Social: Acompanhamento do Livro Branco. O teletrabalho e o sector informal. Suplemento 3/95. DGV Comissão Europeia

"Trabalho e Guarda de Crianças: Como concretizar a Recomendação do Conselho de 1992 que diz respeito à guarda das crianças - Guia de Boas Práticas"

Carta Comunitária dos direitos sociais fundamentais dos trabalhadores. Comissão Europeia 1990

Guia "Igualdade de oportunidades: acção positiva a favor das mulheres no domínio do emprego" - Direcção-Geral Emprego, Assuntos Sociais e Relações Industriais Comissão Europeia, ISBN 92 825 7400 8

A evolução das modalidades de emprego e da duração do trabalho e o impacto sobre a força de trabalho dos dois sexos - Relatório de Rubery/ Smith/ Fagan para a DGV "Igualdade de Oportunidades" CE, Abril de 1995

Occupational segregation of men and women and atypical work in the EU (A segregação entre homens e mulheres no trabalho e os empregos atípicos no seio da UE) - Relatório de Rubery/ Smith/ Fagan para a DGV "Igualdade de oportunidades" CE, Novembro 1994

Equality driven total quality (A qualidade total fundamentada na igualdade), Relatório de Shapiro / Austin, CENTRIM - University of Brighton Business School para a DGV "Igualdade de Oportunidades" CE, Outubro 1994

Igualdade e Qualidade: novas direcções para as mulheres e as empresas - Relatório do Forum Europeu de Acção Positiva. Come, Itália, Junho 1994

Licenças especiais concedidas aos trabalhadores que têm crianças - Rede dos modos de guarda de crianças da Comissão Europeia e outras medidas destinadas a conciliar as responsabilidades profissionais e familiares, DGV, CE, Janeiro 1994

Boletim "Acções Positivas" do Grupo de Coordenação "Acções Positivas" da DGV "Igualdade de Oportunidades" CE, 1995

Boletins sobre as mulheres e o emprego na UE, produzidos pela rede europeia de peritos sobre a posição das mulheres no mercado de trabalho, para DGV "Igualdade de Oportunidades" CE, 1994 / 1995

Women have a lot to offer: More efficient human resources utilisation by enhancing opportunities for women in small and medium-sized enterprises (As mulheres têm muito para oferecer: uma utilização mais eficaz dos recursos humanos através de mais oportunidades oferecidas às mulheres nas pequenas e médias empresas), Federal Ministry of Education, Science, Research and Technology, Bonn / Hesse Industrial Training Board, 1993

Europa 93 Empresas e Famílias - Comissão das Comunidades Europeias / Ministério Belga do Emprego e Trabalho, Março 1992

As Mulheres e a Formação na Europa. CES, CEEP e UNICE, 1995

As Mulheres e a Tomada de Decisão nos Sindicatos - publicação conjunta do CES e da rede de peritos "As mulheres e a tomada de decisão" da Comissão Europeia