

## **PAINEL II – VANTAGENS COMPETITIVAS DA IGUALDADE DE GÉNERO**

### **AS POLÍTICAS DE CONCILIAÇÃO TRABALHO-FAMÍLIA COMO FACTOR DE COMPETITIVIDADE EM TEMPO DE CRISE**

*Maria das Dores Guerreiro  
CIES, ISCTE-IUL*

#### **A situação de crise actual**

É já do conhecimento geral o facto de se estar a viver um clima ímpar de recessão económica à escala global, que impacta negativamente o crescimento e o desenvolvimento económico e social dos países da União Europeia, mas também de outras regiões do globo. A crise financeira, iniciada nos Estados Unidos a nível do mercado imobiliário, transformou-se em crise mundial. Várias previsões económicas têm sido amiudadamente revistas em baixa. Taxas de crescimento negativo interferem nas taxas de desemprego, sistematicamente a subir nos vários países da OCDE. A crise que alastrou à escala global não tem deixado nenhum país nem nenhum sector da economia ou da sociedade indiferentes. Fazem-se alterações nas políticas monetárias; discute-se um modelo global de estabilização de políticas para induzir a inversão da crise; propõe-se uma maior regulação da economia e dos mercados financeiros.

Dados divulgados recentemente apontam uma previsão para 2010 de 57 milhões de desempregados nos 30 países da OCDE. Portugal regista presentemente perto de meio milhão de pessoas no desemprego, tendo este valor crescido drasticamente no último ano (mais 80 a 90 000 indivíduos no desemprego face a 2007). Muitas áreas de negócios estagnaram abruptamente; o mercado cessou a procura; quebrou-se a confiança nas relações de mercado e alteraram-se drasticamente os comportamentos. As empresas baixaram as vendas, entrando no ciclo vicioso da redução de custos, desde logo reduzindo nos recursos humanos, quando não fechando completamente a sua actividade.

Todos os dias se ouve falar do encerramento de empresas, de políticas de downsizing e de deslocalização. A crise tem sério e amplo impacto na economia real, e particularmente na vida das pessoas, sobretudo daquelas já com outras vulnerabilidades e alvo de discriminações várias, designadamente desigualdades em função do género. Sabemos que as desigualdades de género afectam particularmente as mulheres e em períodos de crise económica têm sido das mais atingidas, pois tendem a estar em empregos mais vulneráveis que os homens, muitas delas em situações de sub-emprego ou de trabalho não declarado, com falta de protecção social.

#### **Conciliação trabalho-família, igualdade e responsabilidade social**

A Estratégia Europeia para o Crescimento e o Emprego, no âmbito da agenda social europeia renovada (2008) reitera o objectivo de criar mais emprego e de promover a igualdade entre mulheres e homens, em particular reforçando a sua presença em áreas onde ainda estão em situação de desigualdade, seja do ponto de vista numérico seja a nível da respectiva situação profissional. Com mais qualificações académicas do que os

homens, as mulheres têm ainda uma posição mais desfavorável no mercado de trabalho, em resultado dos persistentes estereótipos de género e das inerentes assimetrias no modo como umas e outros têm presença e participação efectiva nas esferas familiar e profissional. Mas estas assimetrias e a forma de as superar podem transformar-se em desafios a enfrentar e em factores de competitividade, das empresas e das sociedades que fomentem políticas de igualdade de género e de conciliação entre trabalho, família e vida pessoal.

Em Portugal, no quadro da responsabilidade social das empresas, ganharam relevo as políticas de igualdade de género e, para esta ser alcançada, o desenvolvimento de medidas de conciliação trabalho-família. Enquanto dimensão interna da responsabilidade social, com efeito, estes são vectores de uma política de recursos humanos responsável e que se preocupa com as pessoas, homens e mulheres, que trabalham nas diferentes áreas profissionais. Embora em tempo de crise algumas empresas tendam a recuar nas suas políticas de responsabilidade social no intuito de reduzir despesas, há cada vez mais evidências a comprovar que o custo dessas políticas – e, neste caso particular, aquelas que promovem a conciliação trabalho-família e a igualdade de género - se transformam em ganho e factor de competitividade.

Mulheres e homens que conseguem gerir equilibradamente as várias esferas das suas vidas, investem o seu potencial de competências em benefício da empresa ou organização onde trabalham, enquanto quem está continuamente sujeito a condições de trabalho demasiado penosas e pressionantes, acaba por diminuir a sua motivação. Culturas organizacionais apologistas de longas horas de trabalho, que não reconhecem lugar para a vida privada, tendem a ter como resultante empenho mais reduzido, taxas elevadas de absentismo por doença e maiores dificuldades na retenção de pessoal altamente qualificado.

### **Condições de trabalho e qualidade de vida**

Pesquisas realizadas vão identificando situações de dificuldade na conciliação entre trabalho e família, geradoras de stress e de outros problemas de saúde, contabilizados nalguns países como representando custos significativos face ao Produto Nacional Bruto. Desses mesmos problemas dá conta o número 13 da *Executive Health* (Junho-Julho, 2009). Culturas organizacionais assentes no “presentismo” e nos horários de trabalho prolongados terão implicações negativas na saúde dos seus elementos e nas respectivas famílias, do mesmo modo que a não partilha do trabalho doméstico e das tarefas de cuidar interfere em desfavor da carreira de quem acumula a sobrecarga, em geral a mulher.

No contexto europeu Portugal regista taxas de actividade e de emprego relativamente elevadas, para homens e mulheres. Em investigação recente realizada no sector dos serviços (Projecto Qualidade de Vida numa Europa em Mudança) nota-se, por outro lado, para ambos os sexos, valores elevados de trabalho além do tempo contratualizado, e muitas vezes isso acontece sem ser atempadamente planeado. Além disso, a proporção de contratos a prazo, evidência do sentimento de insegurança experimentado por muitos trabalhadores em Portugal, é condicionador da transição para a vida adulta das novas gerações, que protelam cada vez mais a assunção de responsabilidades familiares e a entrada na parentalidade, problema que tem impacto nas

reduzidas taxas de natalidade e na sustentabilidade do país. Resumindo alguns resultados deste estudo, temos que para uma média europeia de trabalho semanal efectivo de 41h para o sexo masculino e de 34h para o feminino, em Portugal se registam respectivamente perto de 45h nos homens e de 44h nas mulheres. No nosso país trabalha-se em média 7 horas por semana adicionalmente ao tempo regulamentado. Na maioria dos casos (57%) permanecer a trabalhar depois do horário parece ser condição inerente a qualquer promoção.

Ora, é sabido que estas formas de viver o quotidiano profissional têm implicações no modo como se organiza a esfera doméstica e na desigual situação profissional e familiar de mulheres e homens. Dados deste mesmo estudo revelam, assim, que as mulheres ocupam o dobro do tempo dos homens com a vida doméstica (14h para 7h semanais) e quase metade dos homens declaram sentir que fazem menos trabalho doméstico do que deviam, enquanto apenas uma em cada 10 mulheres expressam idênticos sentimentos. Estes resultados sugerem, assim, a existência de assimetrias de género e a importância de políticas efectivas de conciliação trabalho-família dirigidas a ambos os sexos, propiciadoras de melhor qualidade de vida e geradoras de organizações de trabalho “saudáveis” – terminologia que reporta simultaneamente à sustentabilidade económica da organização e à satisfação das necessidades dos seus recursos humanos, constituindo factor de coesão social (Lewis et al, 2008).

### **Serviços às famílias e dinamismo económico**

Segundo estudos, de certo modo vanguardistas, realizados pela Fundação de Dublin nos quais Portugal participou (Guerreiro e Lourenço, 2000) o desenvolvimento de serviços de apoio às famílias pode ser importante vector de dinamização da economia e de criação de emprego. Há mesmo quem neles veja equivalentes funcionais das políticas keynesianas de obras públicas dos anos 30 do século XX e, no caso dos serviços, com a vantagem de permitirem também uma forte integração de mulheres no mercado de trabalho. Se a aposta na criação destes serviços pessoais e domésticos remete para o importante papel do estado, outras podem e devem ser as entidades envolvidas no seu fomento, a nível regional e local: autarquias, empresas, associações patronais e sindicais, mas também as escolas e as famílias podem ter aqui acção interventiva, para melhor se adequar a oferta às necessidades efectivas.

É vasto o leque das medidas que directa ou indirectamente podem promover a conciliação trabalho-família e a igualdade de género, sendo susceptíveis de constituírem contributos importantes para o debelar da actual crise, promovendo mais emprego e novas dinâmicas económicas. Podem, assim, enunciar-se, desde logo, os serviços de acolhimento de crianças e jovens, onde se incluem as creches e os infantários, mas também os cada vez mais necessários serviços de ocupação de tempos livres, durante o período não coberto pelos horários escolares, e em particular em tempo de férias. Atente-se na procura crescente dos programas “ciência viva” para ocupação de jovens nas férias, cuja oferta fica muito aquém da procura, para evidenciar o potencial aqui existente quanto à criação de emprego e à dinamização de mercados, independentemente do regime de economia (solidária ou lucrativa) a que estejam ligados.

De igual modo numa sociedade em envelhecimento, os adultos activos precisam do apoio de serviços para cuidar dos seus familiares idosos. As diversas infra-estruturas

de apoio a idosos, e em particular os serviços no domicílio, tendo embora reconhecida a sua importância, carecem de uma ampliação sustentada e generalizada, que deve ir além das famílias mais carenciadas economicamente. Também os serviços de ocupação de idosos constituem um domínio a desenvolver e a dinamizar com novas actividades que permitam um envelhecimento mais saudável e autónomo. Novas oportunidades educativas dirigidas às idades sénior, introduzindo tanto quanto possível o acesso às TIC e a educação para a saúde, bem como modalidades inovadoras e flexíveis de envelhecimento activo, em trabalhos remunerados e não remunerados, podem nomeadamente aumentar a autonomia dos idosos, melhorar o seu bem-estar e gerar novas redes de sociabilidade e solidariedade.

Constituem igualmente formas propiciadoras de maior equilíbrio entre profissão e vida familiar o empreendedorismo na área dos serviços domésticos, nas várias vertentes que a organização da vida privada implica e que durante muito tempo estiveram consignadas ao trabalho não pago, ou a trabalho profissional não valorizado socialmente, muitas vezes desprotegido, ainda que possa ser razoavelmente remunerado. A aposta na formação certificada, dirigida a ambos os sexos, nas áreas da prestação de cuidados e dos serviços domésticos, pode ser potenciadora de novas profissões e empregos.

A promoção de horários amigáveis e alargados em serviços de proximidade é também seguramente facilitadora de melhor articulação trabalho-família, podendo propiciar mais emprego, porventura de franjas populacionais que preferem uma inserção parcial no mercado de trabalho, como é o caso dos jovens estudantes ou de pessoas idosas reformadas que pretendem permanecer activas.

Para além das organizações de trabalho e dos respectivos profissionais virem a beneficiar de tais medidas ou mesmo fomentar algumas delas, também em contexto empresarial outras políticas podem ser incentivadas, permitindo o equilíbrio trabalho-família e promovendo maior igualdade de condições profissionais entre homens e mulheres. O uso de licenças parentais de forma equitativamente repartida entre ambos os progenitores; o incentivo aos homens para uma maior participação no quotidiano doméstico; a flexibilização dos tempos e dos locais de trabalho profissional e, ainda, a criação de novo tipo de regalias, como sejam o assegurar de serviços domésticos através de organizações com quem as entidades patronais estabeleçam protocolos, são exemplos que noutros países estão a fazer o seu percurso.

Estas medidas podem elas próprias ter um efeito dinamizador da economia e do emprego, logo, de belador da crise, tanto mais quanto forem acompanhadas de incentivos fiscais que permitam às famílias deduzir – a exemplo do que já acontece com outro tipo de despesas – os custos da aquisição de serviços pessoais, mas também domésticos, de diversa natureza, da lavandaria à restauração. Tal dedução fiscal seria facilmente ressarcida, na medida em que iria induzir a formalização de boa parte do emprego informal presentemente existente nestas actividades, reforçando os recursos da segurança social, por um lado, e integrando no sistema muitas mulheres e homens trabalhadores que não são contribuintes e não têm protecção.

### **Contributos para a competitividade empresarial**

Enquanto benefício para as empresas, uma política de conciliação entre actividade profissional e vida familiar e de igualdade de género apresenta impactos positivos a

vários níveis (Guerreiro, Lourenço e Pereira, 2007) e contribui para a competitividade, designadamente: 1) incentiva a criatividade e a motivação dos trabalhadores, gera melhor comunicação entre chefias e operacionais, e promove um maior conhecimento dos objectivos e da cultura da organização; 2) facilita a introdução de novos métodos de trabalho; 3) pode proporcionar redução de *turnover*, com poupanças em recrutamento de pessoal; 4) reduz os custos com formação, na medida em que contribui para a fixação de recursos humanos; 5) aumenta a produtividade, pois faz um planeamento dos tempos de trabalho mais ajustados às necessidades dos trabalhadores, evitando absentismos imprevistos; 6) alarga e diversifica o leque dos potenciais colaboradores interessados em trabalhar numa empresa que oferece boas condições de exercício da actividade profissional em harmonia com responsabilidades familiares; 7) gera diversificação de competências, maior variedade de recursos, de capacidades e de perspectivas; 8) reduz os conflitos laborais; 9) através da reorganização dos tempos de trabalho, em determinadas actividades, a empresa poderá atrair novos clientes; 10) os custos de criação de serviços (tanto para crianças como idosos) podem ser deduzidos nos custos fiscais da empresa; 11) valoriza a imagem da empresa na comunidade envolvente e a nível internacional; 12) contribui para a promoção dos seus produtos e para o aumento do volume de negócios.

Em suma, medidas que promovam a conciliação trabalho-família e a igualdade de género podem ser factor de competitividade, coesão social, cidadania e qualidade de vida.