



International
Labour
Office

Geneva



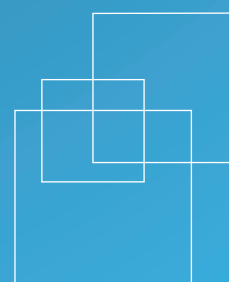
Iniciativa Mulheres no Trabalho: o impulso para a igualdade

RELATÓRIO DO DIRETOR-GERAL

CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DO
TRABALHO

107.ª Sessão, 2018

Relatório I (B)



Conferência Internacional do Trabalho, 107.^a Sessão, 2018

Relatório do Diretor-Geral

Relatório I (B)

Iniciativa Mulheres no Trabalho: o impulso para a igualdade

***Bureau* Internacional do Trabalho, Genebra**

Primeira edição 2018

A tradução e edição deste Relatório para a língua portuguesa só foi possível com o apoio do Governo de Portugal, Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social.

As designações constantes das publicações da OIT, que estão em conformidade com as normas das Nações Unidas, bem como a forma sob a qual figuram nas obras, não refletem necessariamente o ponto de vista do *Bureau* Internacional do Trabalho relativamente à natureza jurídica de qualquer país, área ou território ou respectivas autoridades, ou ainda relativamente à delimitação das respectivas fronteiras.

A referência ou não referência a empresas, produtos ou procedimentos comerciais não implica qualquer apreciação favorável ou desfavorável por parte do *Bureau* Internacional do Trabalho.

Podem ser obtidas informações sobre as publicações e os produtos digitais da OIT em: www.ilo.org/publns.

Prefácio

A OIT tem um longo historial de compromisso e conquistas na luta pela igualdade de género no trabalho e na sociedade, uma causa que é um elemento fundamental e essencial no seu mandato na promoção da justiça social no mundo.

Porém, há ainda um longo caminho a percorrer para alcançar o objetivo da igualdade, do qual nos aproximamos com passos lentos, irregulares e inseguros. Por esta razão, é lançada a Iniciativa Mulheres no Trabalho, uma das sete iniciativas através das quais a OIT vai assinalar o seu centésimo aniversário e preparar-se para o futuro. De facto, e não obstante os notáveis progressos alcançados pela OIT e os seus Estados-Membros, torna-se cada vez mais evidente que, para fomentar a igualdade, é necessário complementar os instrumentos políticos testados e comprovados que usámos até agora com métodos inéditos e inovadores. As fórmulas do passado já não são suficientes para superar os obstáculos estruturais profundamente enraizados que colocam entraves neste caminho para a igualdade.

Este Relatório aborda esses obstáculos e propõe sugestões para os ultrapassar, imprimindo um novo impulso a favor da igualdade. As opiniões dos Governos, Empregadores e Trabalhadores sobre estas propostas - e as ideias que certamente irão acrescentar - serão muito valiosas para dar um novo ímpeto ao trabalho que, no limiar do seu segundo século, a OIT realiza no sentido de concretizar a igualdade de género. É encorajador que, para além de debater o presente Relatório nesta sessão plenária, esta reunião da Conferência vá abordar a negociação de normas internacionais que serão extremamente necessárias para conduzir a luta contra a violência e o assédio no trabalho, e que serão também determinantes para oferecer um impulso mais abrangente visando a igualdade.

Gostaria de incentivar todos os delegados a participar ativamente no debate dedicado a este tema de tão grande importância. As ideias, o compromisso e as críticas que nos proporcionarem serão de enorme valor para promover a Iniciativa Mulheres no Trabalho da OIT e avançar rumo à igualdade de género.

Guy Ryder

Índice

Página

1. Porque é o mundo do trabalho injusto com as mulheres?.....	1
2. Novas oportunidades e velhos problemas	5
3. O dilema tempo-dinheiro- capacidade de ação	9
4. Estamos a caminhar na direção certa?	11
5. Para além do «business as usual»	17
a) O caminho para uma nova economia do cuidado.....	17
b) Fortalecer o controlo das mulheres sobre o seu tempo	18
c) Valorizar justamente o trabalho das mulheres.....	20
d) Elevar a voz e a representação das mulheres.....	20
d) Acabar com a violência e o assédio	21
6. O Centenário da OIT e o novo impulso para a igualdade.....	23

Capítulo 1

Porque é o mundo do trabalho injusto com as mulheres?

1. A contribuição das mulheres para as economias nacionais é evidente tanto nas economias ricas como nas emergentes, e considera-se que atrair e reter mais mulheres no mercado de trabalho faz parte das «economias inteligentes». Nos países industrializados, o número de mulheres que frequentam o ensino superior é superior ao dos homens, e em muitos países em vias de desenvolvimento foi possível alcançar a paridade de género no ensino secundário.
2. Todavia, as mulheres continuam a ser deixadas para trás. Um pouco por todo o mundo, ser mulher implica, uma probabilidade de integração no mercado de trabalho 30 por cento menor e, com frequência, trabalhar na base da escada económica. Poucas mulheres conseguiram alcançar o topo do mundo empresarial; dos diretores executivos das empresas incluídas na lista da *Fortune 500*, apenas 32 são mulheres. As mulheres, que na sua maioria têm empregos mal remunerados, estão excessivamente representadas nas formas atípicas e informais de emprego. Durante os últimos 15 anos, o emprego das mulheres tem-se concentrado cada vez mais em ocupações específicas, e geralmente mal remuneradas, no setor dos serviços. Como consequência, os rendimentos das mulheres contraíram-se ainda mais.
3. As mulheres continuam a auferir mensalmente, em todo o mundo, cerca de menos 20¹ por cento do que os homens, ainda que desempenhem o mesmo trabalho ou um trabalho de igual valor. Têm também maiores probabilidades de serem vítimas de violência e assédio no trabalho. Nos últimos meses, os casos de assédio sexual a mulheres têm feito manchetes, mostrando que a violência e o abuso são práticas endémicas, que nenhum país ou setor está a salvo, e que todas as mulheres, independentemente do lugar que ocupam na hierarquia, podem ser alvo de um tratamento injusto e abusivo no trabalho. Estes casos revelam também quão generalizados e tolerados são a violência e o abuso, para além de evidenciar o que muitas mulheres em todo o mundo têm de suportar para obter ou conservar um trabalho, receber o seu salário, serem promovidas, e também enquanto se deslocam para o seu local de trabalho. Além de causar danos às vítimas diretas, estas práticas criam globalmente um contexto esmagador de hostilidade e desconforto para as mulheres no trabalho.
4. Reconhecer estas realidades, algo que sucede cada vez com maior frequência, em vez de as negar, confronta-nos com uma pergunta fundamental: porquê?
5. Será porque os homens não querem renunciar à sua parcela de poder? Ou porque a aceitação geral do princípio da igualdade de género vem acompanhada de uma resignação fatalista de que se trata de uma aspiração a longo prazo e que a lentidão do progresso faz

¹ Trata-se de uma estimativa preliminar da média ponderada relativa a 71 países que representam 79,7 por cento de todos os assalariados do mundo (*Relatório Global sobre os Salários 2018/19 da OIT*, a publicar).

parte dos percalços normais que acompanham qualquer processo de mudança? Será simplesmente porque não sabemos como melhorar a situação? Ou porque o escasso impacto de uma multiplicidade de leis, políticas e instituições criadas em nome das mulheres e da igualdade de género acaba por gerar cansaço?

6. Independentemente da resposta a esta pergunta, fica claro que o mundo do trabalho dos dias de hoje é injusto com as mulheres e não há razões para esperar que o futuro seja mais benévolo, a não ser que tomemos uma decisão consciente para por um fim a esta hostilidade.

7. De qualquer modo, as mulheres estão zangadas e são cada vez mais as que exprimem o seu descontentamento. Assim ficou evidenciado nas grandes manifestações organizadas na América Latina contra a violência de género, com a campanha «Ni Una Menos», ou as campanhas virais «#MeToo» e «Times's Up» realizadas como protesto contra o assédio sexual e as violações. Os recentes casos protagonizados por destacadas figuras femininas de alguns meios de comunicação que se demitiram dos seus empregos ao descobrir que ganhavam consideravelmente menos do que os seus pares masculinos e exigir como condição, mínima para permanecer, a igualdade de remuneração, mostram como é difícil corrigir a desigualdade de remuneração. Não obstante, estes casos também evidenciam que as mulheres estão cada vez menos dispostas a tolerar estas práticas inaceitáveis. Apesar do sentimento generalizado de que nos encontramos num ponto de viragem no longo caminho rumo à igualdade de género, tudo dependerá do facto de transformarmos a nossa indignação em ação, particularmente no local de trabalho e nos mercados de trabalho.

8. Para a OIT e os seus mandantes, isto implica a necessidade de agir de modo mais eficaz e adequado, de acordo com o princípio de que no futuro do trabalho que queremos não há lugar para a violência e o assédio contra as mulheres, nem contra ninguém, nem para o tratamento injusto ou a desigualdade de oportunidades por razões de género. Simplesmente não o podemos permitir nem o iremos tolerar. Se não conseguirmos tornar realidade a igualdade de género, o trabalho digno para todos não passará de uma mera ilusão. A igualdade de tratamento e de oportunidades é um dos valores essenciais da nossa Organização e um elemento fundamental da justiça social. É uma verdadeira meta e um meio importante para combater as desigualdades crescentes em geral. A pertinência e a legitimidade da nossa Organização serão avaliadas em função da nossa determinação e capacidade de conceber meios inovadores, visando a concretização da igualdade de género num mundo do trabalho em mudança.

9. Muitos fatores complexos contribuem para que o mundo do trabalho seja mais, ou menos injusto para as mulheres, de acordo com as circunstâncias.

10. Em primeiro lugar, durante os últimos cinquenta anos, quando muitas mulheres começaram a integrar de uma forma regular os mercados de trabalho formais, o mundo do trabalho não se adaptou a estas, exigindo-lhes, pelo contrário, que se adaptassem a ele, a um mundo originalmente modelado pelos homens e para os homens. O emprego remunerado foi então simplesmente adicionado à «lista de tarefas» das mulheres. Não foi questionado o tradicional «sistema de género» no qual as mulheres eram as «cuidadoras» e os homens «o sustento da família». O tempo das mulheres era visto como «elástico», ao contrário do tempo dos homens, e menos valioso do que o deles. Cinquenta anos mais tarde, a situação mantém-se praticamente igual.

11. Em segundo lugar, e conseqüentemente, as mulheres eram consideradas, e de facto ainda o são, «elementos secundários» da força de trabalho, inclusivamente quando são a única ou a principal fonte de rendimento do agregado familiar. Face ao exposto, depreende-se que as trabalhadoras também podem ser consideradas elementos descartáveis, aos quais se recorre ou se rejeita, de acordo com as necessidades. As

mulheres podem também ser submetidas a estratégias de competitividade baseadas numa mão de obra barata, nas quais a docilidade, a destreza manual e a ética profissional são consideradas vantagens competitivas.

12. Em terceiro lugar, a igualdade de género é uma questão tradicionalmente considerada como feminina pelo que, não diz respeito a toda a gente. As políticas e as medidas propostas para melhorar as condições das mulheres no trabalho apontam frequentemente para «mudar» as mulheres. Por exemplo, um princípio recorrente nos dias de hoje é que, para obter mais tarde melhores empregos, as raparigas deveriam estudar ciências, tecnologias, engenharia e matemática ou dedicarem-se a profissões predominantemente masculinas. Pelo contrário, raramente se orientam os rapazes para profissões tradicionalmente femininas, como, por exemplo, a enfermagem. Desta forma reforça-se a ideia de que as mulheres valem menos, sendo o baixo valor que o mercado lhes atribui invocado para afirmar a sua inferioridade intrínseca, bem como de uma avaliação tendenciosa das responsabilidades ou competências que o seu trabalho acarreta. Desta forma foram, consequentemente, gerados incentivos para que tanto as mulheres como os homens escolham profissões «masculinas» em vez de «femininas» e as respetivas áreas de estudo, com o inconveniente de uma desvalorização contínua e salários insuficientes para as profissões predominantemente femininas, e uma limitação da gama de opções abertas aos homens e às mulheres quanto ao tipo de vida e de trajetória profissional que deveriam adotar. Como resultado, as transformações das relações de género no local de trabalho, na família e na sociedade foram unilaterais e desiguais.

13. Em quarto lugar, e apesar de muitas e bem-vindas exceções, o compromisso dos homens no domínio da igualdade de género é ténue e desigual, em consistência com a crença de que são as mulheres que precisam de ser «mudadas», e não os homens nem os sistemas económicos ou as instituições que modelam as nossas vidas e os nossos trabalhos. Como escreveu John Stuart Mill há 150 anos para denunciar a subordinação das mulheres: «Haverá alguma forma de dominação que não pareça natural a quem domina?» Para algumas pessoas, esta situação permanece inalterada. Alguns homens simplesmente não veem a desigualdade de género como um problema, ou acreditam que esta diz respeito apenas a casos individuais, não constituindo um problema da sociedade que exige compromisso político para mudar estruturas e comportamentos injustos. Outros, podem estar convencidos de que as disparidades de género devem desaparecer no trabalho, ainda sem se aperceberem que determinados comportamentos e práticas, designadamente em casa, reforçam e perpetuam as injustiças que se pretendem corrigir, ou podem não ter certezas quanto à adequabilidade das medidas a tomar. Outros ainda, consideram que a concretização da paridade de género é um jogo de competição no qual as vitórias das mulheres representam derrotas para os homens. Isto é especialmente certo em contextos onde as perspetivas de trabalho são pouco animadoras e a concorrência é feroz. Contudo, mesmo nas economias prósperas, os esforços das mulheres altamente qualificadas e com vasta experiência que aspiram alcançar o topo suscitam resistência e ressentimento. A assertividade, uma característica que se considera natural e desejável nos homens, é muitas vezes entendida como um sinónimo de agressividade nas mulheres. A solidão das mulheres no mundo empresarial impulsionou várias iniciativas, como a campanha «100 x 25», da Fundação Rockefeller, cujo objetivo é que, em 2025, cem mulheres trabalhem como diretoras executivas nas empresas incluídas na lista da *Fortune 500*.

14. Face a este cenário, não surpreende que o ritmo de mudança e a velocidade a que se têm reduzido as disparidades de género nos mercados de trabalho tenham sido lentos e díspares. A imagem da mulher como trabalhadora «de segunda classe» está muito enraizada, embora esteja demonstrado que as mulheres querem participar e conservar um trabalho remunerado, inclusivamente após terem sido mães, que as diretoras executivas

são tão eficazes como os seus pares masculinos ou que as gerações mais jovens de pais desejam participar mais na educação dos seus filhos e passar mais tempo com as suas famílias.

15. Estes obstáculos sistémicos ou estruturais são os mais difíceis de ultrapassar e os mais resistentes às muitas medidas legislativas e institucionais de carácter oficial, destinadas a promover a igualdade de tratamento, que foram introduzidas nos últimos cinquenta ou mais anos. Há boas razões para supor que não bastará simplesmente persistir nas abordagens das últimas décadas, não obstante os progressos reais que estas geraram. É necessário focalizar a atenção nessas barreiras, que estão muitas vezes ocultas, e adotar abordagens inovadoras para as superar.

16. Estas foram as bases que fundamentaram a proposta apresentada na 102.^a Sessão da Conferência Internacional do Trabalho (2013) para que a Iniciativa Mulheres no Trabalho constituísse uma das sete iniciativas do Centenário da OIT. É importante assinalar que, na sessão plenária, esta Iniciativa foi alvo de menos comentários dos delegados do que qualquer outra Iniciativa do Centenário. É possível que isto seja o reflexo da incómoda realidade de que apenas 65 dos 291 oradores eram mulheres, ou que se devesse a que o compromisso dos mandantes da OIT em questões de género, por ser tão sólido, não necessitava de reafirmação. O subsequente apoio à Iniciativa tenderia a confirmar a segunda premissa, mas é necessário que reflitamos mais sobre os motivos que ainda nos impedem de transformar este compromisso em resultados decisivos.

Capítulo 2

Novas oportunidades e velhos problemas

17. De modo geral, os progressos registados no estatuto profissional das mulheres no mundo são comprovadamente desiguais e decepcionantes. Os recentes relatórios da OIT, do Banco Mundial, do Fundo Monetário Internacional, da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) e do Fórum Económico Mundial convergem na descrição de um panorama problemático: na prática, a mudança na situação das mulheres durante os últimos quinze anos foi muito reduzida, a despeito dos avanços da legislação e das políticas. Esta realidade desanimadora foi a que induziu o antigo Secretário-Geral das Nações Unidas a constituir, em 2016, a Comissão de Alto Nível sobre o Empoderamento Económico das Mulheres, que no ano passado adotou um roteiro para a igualdade de género. Foi também essa comissão que induziu a tornar a igualdade de género e o empoderamento das mulheres um dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas (Agenda 2030) e a transformar a consecução do trabalho digno para todas as mulheres e homens e salário igual para trabalho de igual valor em 2030 numa meta do Objetivo 8, relativo ao crescimento inclusivo e sustentável e ao trabalho digno.

18. Estes compromissos ambiciosos - que são, na realidade, uma reafirmação necessária de ambições antigas por cumprir - foram assumidos num momento em que o mundo do trabalho está a vivenciar profundas mudanças a uma velocidade sem precedentes. É essencial que, no momento de considerar toda a gama de oportunidades e riscos que estas mudanças supõem, sejamos capazes de integrar as nossas respostas numa agenda explícita a favor da igualdade. Não podemos ignorar a transformação acelerada do mundo do trabalho se queremos acelerar o progresso rumo à igualdade. Tal omissão, voluntária ou negligente, iria condenar-nos inevitavelmente a um futuro do trabalho no qual subsistiria a desigualdade entre homens e mulheres.

19. Tendo isto em mente, é necessário reconhecer que o lento progresso, a estagnação e inclusivamente os retrocessos nos resultados relativos ao emprego das mulheres podem ocorrer tanto nas economias florescentes como nas que ainda se encontram a recuperar de crises graves e prolongadas.

20. Na região da Ásia e Pacífico, talvez a mais dinâmica do mundo, a participação das mulheres na força de trabalho diminuiu ou estagnou, ainda que estas tenham o nível de qualificação mais elevado e o número de filhos mais baixo de sempre, e se encontrem a viver em economias mais urbanizadas do que no passado. Todos os países da região, independentemente do seu nível e modelo de crescimento, experienciaram a mesma tendência. Isto sugere que a relação entre o crescimento e a transformação económica, por um lado, e a formação das mulheres e a sua participação nos mercados de trabalho, por outro, não é tão simples como se poderia imaginar. Sem dúvida que o crescimento e a melhoria do nível de vida não bastarão por si só para eliminar a desigualdade de género no trabalho. Os estudos recentes da OIT destacam outros fatores e a sua interação.

Adicionalmente às conquistas registadas em matéria das qualificações das mulheres, destacam-se a natureza e a evolução do desenvolvimento económico sob a influência da tecnologia e da globalização, os tipos e a qualidade da oferta de emprego às mulheres, assim como a disponibilidade de um apoio familiar e público adequado que permita que as raparigas e as mulheres possam trabalhar fora das suas casas.

21. Levanta-se então a questão sobre que condições devem ocorrer para que as mulheres possam beneficiar da transformação e crescimento económicos.

22. Na Europa e nos Estados Unidos, a crise financeira de 2008 afetou inicialmente mais os homens do que as mulheres, pois os primeiros setores a contraírem-se foram os da construção e da indústria, predominantemente masculinos. Contudo, as subsequentes políticas de consolidação fiscal castigaram severamente a procura de mão de obra e a qualidade dos empregos femininos. Além disso, as medidas de austeridade penalizaram os serviços públicos de cuidados a crianças e a idosos, principalmente prestados e utilizados por mulheres. A tudo isto somou-se a crescente dependência de modalidades de emprego que oferecem menos proteção laboral e social aos trabalhadores dedicados à prestação destes serviços. Assim, a capacidade de as mulheres conseguirem um emprego remunerado e de o manterem ficou comprometida, sendo ainda certo que este fenómeno teve ramificações mais amplas e profundas. Existe o risco real de que o investimento social realizado para dar apoio a longo prazo aos serviços de cuidados, e que foi iniciado em muitos países europeus bastante antes da eclosão da crise financeira em 2008 em resposta ao rápido envelhecimento demográfico, tenha ficado paralisado ou, inclusivamente, tenha sido destruído. Se esta situação se tornasse permanente, teria consequências muito graves para o bem-estar individual e coletivo da população e, por conseguinte, também para as economias.

23. Os cuidados são essenciais para a regeneração da mão-de-obra atual e para o desenvolvimento das crianças, que devem crescer, aprender e adquirir competências nas condições adequadas, sendo também fundamental para as pessoas com idade mais avançada. Ao serem estas cada vez mais numerosas devido ao aumento da esperança média de vida, tanto nas economias industrializadas como nas economias emergentes, as pessoas idosas têm mais probabilidades de sofrer de doenças crónicas e outras enfermidades suscetíveis de exigir cuidados especializados. A diminuição da população ativa irá obrigar a aumentar a taxa de participação das mulheres na força de trabalho para compensar o declínio global da oferta de mão de obra. Porém, esta participação dependerá de quantas tarefas domésticas de cuidados não remunerados as mulheres irão conseguir delegar, e de quão dignos sejam os empregos remunerados na economia do cuidado. Se a qualidade destes empregos for demasiado baixa, o incentivo para trabalhar fora de casa será diminuto, pelo menos para as mulheres que tiverem a possibilidade de poder não os aceitar, sendo este incentivo nulo para os homens. Esta situação, por sua vez, irá gerar graves défices de prestação de cuidados.

24. Há, então, uma clara necessidade de concentração na conceção da economia do cuidado no futuro. A prestação de cuidados de elevada qualidade por pessoal em condições dignas de trabalho irá dar resposta a uma necessidade social cada vez mais premente e oferecerá, ao mesmo tempo, oportunidades de trabalho digno tanto para as mulheres como para os homens, o que permitirá às mulheres superarem um dos principais obstáculos ao seu acesso ao mercado de trabalho.

25. A digitalização da economia e a inovação tecnológica também são identificadas como uma fonte de oportunidades de emprego prometedoras, particularmente para as mulheres. Por exemplo, a tecnologia, que permite desempenhar facilmente tarefas para as quais era necessária uma grande força física no passado, pode ajudar a eliminar as barreiras

que impedem que as mulheres acedam a trabalhos predominantemente «masculinos», e reduzir assim a segregação profissional com base no género. Adicionalmente, o teletrabalho e outras modalidades de trabalho, como as oferecidas por plataformas digitais, poderá permitir realizar o trabalho a partir de qualquer lugar e no momento que for mais conveniente para o trabalhador. Provavelmente, poder-se-ia afirmar que esta modalidade poderá propiciar uma adaptação às responsabilidades de cuidado das mulheres e homens e à sua necessidade de rendimentos. De facto, os dados disponíveis mostram que as mulheres que realizam teletrabalho ou *crowdworking* o fazem para conciliar o trabalho e a família e gerar rendimentos que de outra forma não poderiam obter. Não obstante, e ainda que estas modalidades de trabalho confirmam aos trabalhadores maior liberdade para decidir quando e onde trabalhar, também apresentam novos problemas. No caso do teletrabalho, um estudo conjunto recente da OIT e da Eurofound mostra que tanto as mulheres como os homens que realizam teletrabalho valorizam muito positivamente a flexibilidade que lhe está associada. Contudo, as mulheres, ao contrário dos homens, indicam que muitas vezes não dormem o suficiente e que se sentem isoladas. O trabalho remunerado é, de facto, uma oportunidade para as mulheres interagirem com pessoas alheias ao seu círculo familiar, travar novas amizades, partilhar opiniões e comparar notas. O trabalho fora de casa também pode ajudar as mulheres a saírem de uma relação abusiva. O trabalho no domicílio reduz todas estas oportunidades.

26. Até este momento existem poucos dados empíricos sobre as diferentes repercussões que o *crowdworking* e o trabalho por encomenda têm nos homens e nas mulheres. Todavia, as poucas informações disponíveis parecem indicar que estas modalidades também não imunizam contra as desigualdades de género. Os estudos da OIT que comparam os rendimentos de mulheres e homens envolvidos em atividades de *crowdworking* em plataformas digitais *mini-gig* (trabalhos esporádicos) revelaram que os homens ganham mais do que as mulheres. A conclusão foi particularmente interessante porque as plataformas digitais não identificam o sexo do trabalhador, pelo que não existe o risco de enviesamento por parte do empregador. Aparentemente, o motivo da disparidade salarial entre homens e mulheres é, além das qualificações e dos anos de experiência em *crowdworking* e fora das plataformas digitais, que as mulheres normalmente escolhem tarefas menos exigentes a níveis de tempo prolongado de concentração e cuja remuneração não é tão elevada quanto as tarefas esporádicas mais complexas. A «preferência» das mulheres por tarefas menos complexas devia-se, ao contrário dos homens, à necessidade de conciliar os trabalhos esporádicos com as tarefas domésticas, o que significa interrupções frequentes. Por conseguinte, os trabalhos mais simples são a única opção possível para muitas mulheres, salvo se diminuïrem de alguma maneira as suas responsabilidades familiares. Isto indica que é fundamental encontrar formas eficazes de conciliar o trabalho de prestação de cuidados não remunerado e o emprego remunerado para todas as mulheres através, por exemplo, de políticas públicas, independentemente de trabalharem nas suas casas, num local proporcionado pelo empregador ou em qualquer outro lugar.

27. A discriminação também parece estar presente na economia de plataformas, apesar do aparente anonimato de que os trabalhadores frequentemente usufruem. Um estudo que analisa os resultados das mulheres e dos homens no comércio de produtos em linha revela que as mulheres ganham menos do que os homens relativamente ao mesmo produto, e muito menos quando vendem o mesmo produto novo. Aparentemente, os compradores conseguiam detetar o género do vendedor através das informações proporcionadas nos anúncios e estavam menos dispostos a pagar às mulheres o mesmo montante que aos homens pelos mesmos produtos.

28. Parece também haver diferenças de género relativamente à forma como as mulheres e os homens participam na economia de plataformas. De acordo com um estudo publicado recentemente por uma das maiores companhias de seguros do mundo, os homens conseguem conciliar entre três a cinco trabalhos na economia *gig*, enquanto as mulheres não costumam desempenhar mais de um. Segundo os resultados de inquéritos governamentais realizados na Alemanha e no Reino Unido, a percentagem de mulheres que participam na economia *gig* é consideravelmente inferior à dos homens.

29. Conquanto seja necessário realizar um trabalho mais exaustivo para compreender as causas deste fenómeno, estas conclusões contestam a afirmação de que a economia de plataformas tem por si só potencial de garantir a igualdade de condições entre homens e mulheres. É necessário determinar que medidas são necessárias para que as oportunidades e os riscos derivados da economia digital sejam geridos de forma a não perpetuar a discriminação profissional com base no género nem os salários baixos para as mulheres, e de forma a reduzir e eliminar as disparidades pré-existentes.

30. Além disso, a análise das repercussões diferenciadas que as novas e emergentes formas de trabalho têm em função do género não deveriam retirar o foco às condições generalizadas e vinculadas desde há muito ao emprego ocasional, ao trabalho por conta própria e ao trabalho familiar auxiliar e não remunerado no qual persistem muitas mulheres com baixos rendimentos nos países em desenvolvimento, especialmente no setor agrícola. Ao mesmo tempo, o trabalho «sob chamada» tem vindo a adquirir uma relevância crescente em setores como o comércio a retalho, a hotelaria, a saúde e a educação, que empregam um grande número de mulheres em todo o mundo. Estas formas de trabalho são caracterizadas pelo curto pré-aviso dos horários, grandes oscilações nas horas de trabalho e pouco, ou nenhum, contributo dos trabalhadores relativamente à duração do trabalho. Isto dificulta o planeamento das obrigações familiares e pessoais, e também afeta negativamente as relações pessoais. A remuneração é baixa e imprevisível e a proteção social inexistente ou insuficiente.

Capítulo 3

O dilema tempo-dinheiro-capacidade de ação

31. Estas são algumas das tendências que afetam as mulheres no trabalho. Mas, o que respondem as mulheres quando lhes é perguntado como gostariam que fosse o mundo do trabalho e o que as impede, de acordo com aquilo que pensam, de conseguir o seu propósito? No âmbito da iniciativa Mulheres no Trabalho, a OIT congregou forças com a Gallup para lançar um inquérito mundial destinado a responder a estas perguntas.¹

32. Foram entrevistados cerca de 149 000 adultos em 142 países e territórios em 2016. Os resultados foram reveladores e questionam alguns dos motivos habitualmente invocados como pretexto para não se tomarem ações significativas. As conclusões mostram claramente, em todas as regiões do mundo, o desejo de as mulheres terem um emprego remunerado. Independentemente de estarem a trabalhar, desempregadas ou fora do mercado de trabalho, as mulheres querem ter uma atividade remunerada, algo que também os homens querem para elas.

33. Assim sendo, se não é a sua própria iniciativa que impede as mulheres de trabalhar, o que é então? Será a família que estabelece as regras e reforça as expectativas sociais? Este inquérito averiguou também relativamente à aceitação das mulheres que trabalham fora de casa, e as conclusões foram surpreendentes: 83 por cento das mulheres e 77 por cento dos homens consideraram totalmente aceitável que as mulheres da sua família trabalhassem fora de casa se assim o quisessem. Por conseguinte, não podemos assumir que as mulheres não querem trabalhar em atividades remuneradas ou que a opção de trabalhar não é «aceitável», pois não é essa a verdade. A atenção deve centrar-se nas medidas necessárias para colmatar a lacuna entre as aspirações das mulheres e a situação que estas ocupam realmente no mercado de trabalho.

34. O trabalho constitui uma importante fonte de bem-estar para as mulheres, ainda mais do que para os homens: de acordo com o relatório Gallup-OIT, as mulheres empregadas têm mais probabilidades de se sentirem realizadas do que as mulheres que não trabalham, e também mais realizadas do que os homens que trabalham.

35. Porém, no âmbito laboral, as mulheres de todo o mundo confrontam-se com as mesmas três principais constantes, interligadas entre si: tempo, dinheiro e ação. A possibilidade de uma mulher ter um trabalho remunerado e poder dispensar tempo para descanso e lazer, dependerá de quantas tarefas familiares e domésticas terá de assumir. As responsabilidades associadas ao agregado familiar e à prestação de cuidados vão também ditar o tipo de trabalho remunerado a que poderá aceder e em que condições o poderá desempenhar. O nível do seu emprego remunerado irá determinar, por sua vez, se poderá

¹ Gallup e OIT: *Towards a better future for women and work: Voices of women and men* (Genebra e Washington, DC, 2009).

ganhar o suficiente para subsistir e terá liberdade de ação e, portanto, autonomia e controle sobre o seu trabalho, o seu tempo e a sua vida.

36. A dinâmica deste dilema explica o porquê de a escassez de tempo e de rendimentos ser tão habitual entre as mulheres, e porque a parentalidade não afeta da mesma maneira as mães e os pais que trabalham.

37. O inquérito Gallup-OIT mostra que, em todas as regiões, tanto as mulheres como os homens indicaram que a conciliação do trabalho com a vida familiar e a obtenção de serviços de cuidados a preços acessíveis é um dos maiores desafios que as mulheres enfrentam no mundo do trabalho.

38. Também foi assinalado que, em algumas regiões, a desigualdade salarial é um problema importante, e que incide nas responsabilidades de prestação de cuidados. O inquérito mostra que a maternidade acarreta uma penalização salarial devido à interrupção da trajetória profissional, e a tendência de considerar que as mulheres são menos ambiciosas e estão menos disponíveis para o trabalho do que os homens. A situação é inversa no caso dos pais, cuja necessidade de rendimentos parece mais premente e que, consequentemente, se mostram mais leais, trabalhadores e merecedores de prémios salariais. Todavia, e independentemente do trabalho que realizem, dos seus rendimentos e das suas preferências, as mulheres continuam a assumir a maior parte das tarefas domésticas e das responsabilidades familiares, ainda que quando têm mais qualificações e melhores remunerações podem delegar, em maior ou menor medida, essas tarefas.

39. O desafio é, pois, resolver eficazmente o *puzzle* tempo-dinheiro- capacidade de ação, a fim de mitigar o défice de tempo e baixos rendimentos que afetam as mulheres. Também os homens necessitam de se libertar de horários de trabalho excessivamente longos para poder dedicar mais tempo às suas famílias e participar nas tarefas domésticas. Este exercício de equilíbrio está relacionado com os debates mais gerais hoje dedicados ao valor que o trabalho, a família, o lazer e a vida comunitária deveriam ter numa vida plena, e o papel que os Estados deveriam desempenhar a este respeito. Esta preocupação estava já muito presente nas origens da OIT e conquistou uma importância ainda maior cem anos mais tarde. A igualdade plena no trabalho é uma ambição essencialmente alimentada pela ideia perene de acordo com a qual o progresso social exige métodos de trabalho cada vez mais produtivos que libertem as mulheres e os homens de horários de trabalho prolongados para que possam dedicar mais tempo às atividades de sua escolha.

Capítulo 4

Estamos a caminhar na direção certa?

40. A OIT está adequadamente equipada para resolver o desafio tempo-dinheiro-capacidade de ação e para atingir os ambiciosos compromissos assumidos ao abrigo da Agenda 2030?

41. Durante os seus cem anos de existência, a OIT tem realizado muito trabalho na defesa das mulheres e da igualdade de género e o seu trabalho, do qual se pode orgulhar, será igualmente importante para os anos vindouros.

42. De facto, as preocupações relativas às mulheres e à igualdade de género não datam dos dias de hoje; estão na essência desta Organização desde os seus primeiros tempos. Duas das três primeiras Convenções que a OIT adotou em 1919, a saber, a Convenção sobre a Duração do Trabalho (Indústria) 1919 (n.º 1) e a Convenção sobre a Proteção da Maternidade, 1919 (n.º 3) visavam já a melhoria das condições de vida e de trabalho muitas vezes inaceitáveis que eram impostas aos trabalhadores, particularmente às mulheres e às crianças.

43. Ao longo da sua história, a OIT tem vindo a ampliar a sua abordagem, inicialmente estritamente centrada na proteção das trabalhadoras, para torná-la extensiva à igualdade de género, considerada simultaneamente como um objetivo e um meio para alcançar a justiça social. Esta expansão reflete-se no corpo das normas internacionais do trabalho da OIT e nas resoluções que a Conferência Internacional do Trabalho adota periodicamente desde 1975, tendo proclamado nesse ano, o Ano Internacional da Mulher. Nesse ano, a Conferência adotou a Declaração sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para as Trabalhadoras, na qual se articularam vários princípios como «objetivos a ser alcançados progressivamente em relação à integração das mulheres na vida económica». A Declaração reconhece que a situação das mulheres não poderia ser modificada sem que se alterasse também a função dos homens na sociedade e na família, e que os problemas das mulheres no mundo do trabalho só se poderiam resolver no mesmo âmbito geral de desenvolvimento económico e social aplicável aos problemas dos homens.

44. A OIT está pois, em muitos aspetos, na vanguarda da luta pela igualdade de género, da qual o salário igual para trabalho de igual valor é o primeiro exemplo. Um dos princípios estabelecidos na Constituição da OIT de 1919, e considerado de «importância particular e urgente», definia que o salário deveria ser igual, sem distinção dos sexos, por um trabalho de igual valor - e não só pelo mesmo trabalho. Este princípio foi consagrado na Convenção sobre a Igualdade de Remuneração, 1951 (n.º 100), em 1951, através do qual se conferiu um estatuto de tratado a um conceito inovador já afirmado na Constituição da OIT que permite analisar os preconceitos de género presentes na própria estrutura dos mercados de trabalho e é fundamental para avaliar imparcialmente o «trabalho das mulheres» e, conseqüentemente, combater a segregação profissional com base no género. Em 1958, reconhecendo que a igualdade de remuneração não poderia ser conseguida num contexto geral de desigualdade, a Conferência Internacional do Trabalho adotou a

Convenção sobre a Discriminação (Emprego e Ocupação) (n.º 111), ao abrigo da qual os Estados-Membros que a ratificassem assumiam a obrigação de promover a igualdade de oportunidades e de tratamento na legislação e na prática para eliminar a discriminação contra todos os trabalhadores e em todos os aspetos do emprego e da ocupação com base no sexo e noutros critérios assinalados.

45. O princípio de salário igual para trabalho de igual valor foi consagrado quase vinte e cinco anos depois, em 1975, na Diretiva da Comunidade Europeia relativa à igualdade de remuneração por trabalho de igual valor e, em 1979, pela Convenção das Nações Unidas para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres (CEDAW). Contudo, e apesar de as Convenções n.º 100 e n.º 111 constarem entre as normas da OIT mais ratificadas (com 173 e 175 ratificações, respetivamente), as diferenças salariais continuam a ser uma das formas mais persistentes de desigualdade entre homens e mulheres trabalhadoras. A perpetuação de estereótipos de género e de sistemas de classificação de empregos e estruturas salariais com enviesamento de género representa um grave obstáculo na persecução do princípio de salário igual para trabalho de igual valor. Para enfrentar estes desafios, a OIT divulgou amplamente dois guias complementares entre si: *Equal Pay – An introductory guide* (2013) e *A Promoção da Igualdade: Avaliação dos Postos de Trabalho sem Enviesamento de Género: Guia Prático* (2009), e também boas práticas através de assistência técnica, que são utilizados como base para o reforço das capacidades e o debate político. Também elaborou, para atrair um público mais amplo e jovem, uma ferramenta infográfica e interativa intitulada *Tackling sex discrimination through pay equity*, que permite visualizar de forma interativa dados, vídeos, mapas e estudos de caso.

46. A próxima edição do Relatório Global sobre os Salários da OIT (novembro de 2018), irá centrar-se nas tendências observadas em matéria de desigualdade de remuneração entre homens e mulheres de acordo com as regiões, as atividades profissionais, os setores, as empresas e os níveis de escolaridade. Irá também explorar as medidas que poderão ser mais eficazes para reduzir estas desigualdades em diferentes contextos socioeconómicos. As suas conclusões e recomendações irão também transmitir informações à Coligação Internacional para a Igualdade de Salários (EPIC), um componente essencial da Iniciativa Mulheres no Trabalho. Lançada na Assembleia-Geral das Nações Unidas em setembro de 2017, e integrada por várias partes interessadas, a EPIC, encabeçada pela OIT, pela ONU Mulheres e pela OCDE, tem por objetivo fortalecer parcerias e campanhas para dar apoio na consecução da meta 8.5 dos ODS, assim como do Objetivo 5, que visa alcançar a igualdade de género e o empoderamento de todas as mulheres e raparigas. A EPIC irá trabalhar a nível mundial, regional e nacional, a fim de enfrentar o desafio através de intercâmbios entre pares e divulgar boas práticas e intervenções à escala nacional.

47. Para integrar a perspetiva da igualdade de género na conciliação da vida profissional e da vida familiar, a OIT adotou a Convenção sobre os Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, 1981 (n.º 156). Este instrumento, que enquadra a conciliação das responsabilidades profissionais e familiares como um meio de melhorar as condições de trabalho e a qualidade da vida profissional de todos os trabalhadores, questiona a conceção tradicional de que os homens são apenas responsáveis pelo sustento da casa, e defende o direito de estes participarem no cuidado de crianças e idosos. Foram elaborados e amplamente divulgados várias publicações manuais e módulos de formação sobre trabalho e família como, por exemplo, a publicação intitulada *Workplace solutions for childcare*. Nestes, é documentada a gama integral de medidas disponíveis no plano nacional e no local de trabalho para tornar a vida familiar mais proveitosa particularmente através de acordos de colaboração entre os setores público e privado. Do mesmo modo, é destacada a forma como estas medidas podem contribuir, dependendo da forma como são

combinadas, para atenuar ou exacerbar as desigualdades de género no emprego, assim como para estabilizar as taxas de fecundidade, ou inclusivamente elevá-las, em alguns países. O potencial da Convenção n.º 156 ainda não foi, porém, totalmente explorado, e até esta data foi objeto de apenas 44 ratificações. Não obstante, a sua relação evidente com os atuais debates sobre igualdade e cuidados proporciona uma oportunidade real para dar um novo impulso à sua ratificação e, conseqüentemente, permitir que os homens e as mulheres usufruam de direitos iguais relativamente à prestação de cuidados, neutralizando assim a percepção de que a maternidade tem um «custo mais elevado» do que a paternidade.

48. Os princípios de equilíbrio entre trabalho e família e de igualdade de género no trabalho pressupõem que todas as mulheres que trabalham devem gozar de uma adequada proteção da maternidade. Todavia, a nível mundial, cerca de 71 por cento das mulheres que trabalham não beneficiam de nenhuma prestação pecuniária, contributiva ou não contributiva, porque são trabalhadoras independentes, porque trabalham no setor informal ou em pequenas empresas, ou porque estão sujeitas a determinadas modalidades de emprego, como o trabalho temporário através de agências, com contratos de curta duração ou a tempo parcial que normalmente as mantêm à margem dos regimes de segurança social. Adicionalmente, a maternidade é para muitas mulheres gera fortes desvantagens no trabalho, onde são por vezes relegadas para postos inferiores ou lhes são confiadas tarefas que estão acima ou abaixo do seu nível real de competências e responsabilidade para as incitar a pedirem a demissão dos seus empregos.

49. Em alguns países, é o empregador que assume os custos da proteção da maternidade, pelo que se torna mais oneroso contratar mulheres do que homens. Por conseguinte, muitas mulheres adiam o momento de ter o seu primeiro filho, muitas vezes o único, ou optam simplesmente por não ter filhos, o que contribui para uma considerável diminuição das taxas de fecundidade e diminuição das populações. A mais recente norma da OIT relativa à proteção da maternidade, a Convenção sobre a Proteção da Maternidade, 2000 (n.º 183), tem por objetivo prevenir a discriminação com base na maternidade através de, entre outros, a transferência da responsabilidade dos empregadores de subsidiar a substituição das mães para a segurança social ou para as contribuições fiscais. Em 2012, a OIT lançou a publicação *Maternity protection resource package: From aspiration to reality for all*, habitualmente utilizada nos cursos de formação organizados pelo Centro Internacional de Formação da OIT (Centro de Turim), assim como nos *workshops* sobre políticas nacionais. Nesta publicação, dissipam-se os mitos que rodeiam as despesas com a maternidade; explica-se o porquê das sociedades e da economia se deverem preocupar com a proteção da maternidade com orientações práticas sobre os diferentes métodos que permitem tornar esta proteção realidade, particularmente em benefício das mulheres pobres dos países economicamente menos desenvolvidos. Mais recentemente, a OIT colaborou com vários Estados-Membros no sentido de alargar progressivamente a cobertura da segurança social às trabalhadoras independentes e trabalhadoras domésticas, no cumprimento do objetivo mais abrangente de formalizar a economia informal.

50. O trabalho da OIT em matéria do emprego das mulheres e da igualdade de género também ajudou a abordar outros tipos de trabalho e a promover a inclusão. A adoção da Convenção sobre o Trabalho no Domicílio, 1996 (n.º 177) e a Convenção relativa aos Trabalhadores e Trabalhadoras do Serviço Doméstico, 2011 (n.º 189) favoreceu o reconhecimento de que também a casa pode ser um local de trabalho e os que prestam cuidados nesta devem usufruir da mesma igualdade de tratamento que os outros trabalhadores, assim como do direito de organização e negociação coletiva. Isto implica que finalmente se confere visibilidade a um trabalho tradicionalmente subvalorizado, realizado por mais de 67 milhões de trabalhadora em todo o mundo. As iniciativas que visam o intercâmbio de conhecimentos e a prestação de assistência política a nível dos

países permitem fornecer orientações práticas a muitos Estados-Membros sobre o modo de contabilizar as horas de trabalho, de conceber políticas de salários mínimos não discriminatórias, e organizar as trabalhadoras domésticas e os seus empregadores em organizações representativas.

51. Com o aumento do *crowdworking* e do trabalho por encomenda, que podem ser realizados a partir de casa ou de qualquer outro lugar que se deseje, a Convenção n.º 177 ganha hoje uma nova relevância nos debates do mundo laboral, particularmente no que respeita à forma de garantir condições de trabalho dignas nos níveis mais baixos das cadeias mundias de abastecimento

52. Do mesmo modo, e na medida em que a Convenção sobre o Trabalho a Tempo Parcial, 1994 (n.º 175) garante a igualdade de tratamento dos trabalhadores a tempo parcial, fomenta também a igualdade de género, pois há um grande número de mulheres que trabalham neste regime. O facto de que hoje em dia tanto os empregadores como os trabalhadores solicitam de forma crescente, horários de trabalho mais adequados às suas preferências, necessidades e condições específicas, parece aconselhar uma revisão dos primeiros instrumentos da OIT sobre as horas de trabalho, isto é, a Convenção n.º 1 e a Convenção sobre a Duração do Trabalho (comércio e escritórios), 1930 (n.º 30), uma vez que restringem o tempo de trabalho ao quadro das oito horas por dia e 40 horas por mês. Esta conveniência é destacada no Estudo Conjunto relativo aos instrumentos sobre o tempo de trabalho intitulado *Assegurar um tempo de trabalho digno para o futuro*, que a Comissão para a Aplicação de Normas irá analisar na presente sessão da Conferência. Poderá ser oportuno que a OIT pense em apoiar uma «flexibilidade enquadrada» no que respeita a empregos e a uma vida familiar e pessoal de qualidade, uma perspectiva que analisarei mais aprofundadamente no próximo capítulo.

53. As realidades do trabalho das mulheres inspiraram também a 19.^a Conferência Internacional dos Estatísticos do Trabalho que, em 2013, adotou uma resolução sobre as estatísticas do trabalho, do emprego e da subutilização da mão de obra. Esta resolução é, em muitos aspetos, inovadora. Em primeiro lugar, define o trabalho não remunerado relativo ao cuidado de pessoas como uma modalidade de trabalho, atribuindo, assim, valor ao trabalho doméstico que as mulheres realizam a título gratuito. Em segundo lugar, ao fazê-lo, possibilita abranger de uma maneira mais integral o trabalho das mulheres e avaliar a sua contribuição para as economias, para os meios de subsistência dos agregados familiares e para o bem-estar individual e da sociedade em geral. Em terceiro lugar, confere um carácter ainda mais imperioso à necessidade de contemplar o tempo de trabalho - remunerado ou não remunerado - de um modo mais compatível com uma vida plena. Em quarto lugar, introduz uma mudança fundamental no pensamento político ao alargar o âmbito dos direitos e benefícios relacionados com o trabalho a um maior número de trabalhadores.

54. A violência e o assédio por motivos de género, seja em casa ou no local de trabalho, constituem uma violação grave dos direitos humanos e impedem o acesso das mulheres a um trabalho digno e ao empoderamento económico. Quando estes não são combatidos eficazmente, enfraquecem a credibilidade e a sustentabilidade das medidas destinadas a promover a igualdade de género no trabalho. O tema da violência e assédio no mundo do trabalho tem vindo a ser objeto de estudo por parte da OIT desde o final dos anos noventa, e serve de apoio à elaboração de políticas de desenvolvimento reforçadas por programas e publicações. Os preparativos para a adoção de possíveis novas normas internacionais sobre violência e assédio no mundo do trabalho ilustram o compromisso dos mandantes da OIT em melhorar o futuro do trabalho para todos, particularmente para as mulheres, que são afetadas de uma forma desproporcionada.

55. Para que nos locais de trabalho se respeite mais a igualdade de género, é necessário que as organizações internacionais, incluindo a OIT, integrem uma maior sensibilidade às questões de género nas suas atividades. As primeiras auditorias de género realizadas no sistema da ONU foram lançadas pela OIT em 2001, e esta ferramenta serve hoje de indicador para o Plano de Ação para o Sistema das Nações Unidas sobre a Igualdade de Género e o Empoderamento das Mulheres. As auditorias têm por objetivo analisar as estruturas, os processos e as políticas das diversas organizações do sistema para identificar e corrigir os enviesamentos que, de forma consciente ou inconsciente, possam existir no seu *modus operandi*. Desde então, foram já realizadas centenas de auditorias de género inspiradas na OIT, tendo os mandantes e outras partes interessadas dado curso às consequentes recomendações. Assim, por exemplo, no Maláui, sete organismos mudaram a forma como colaboravam entre si, adotaram bases de referência para monitorizar os progressos e elaboraram uma estratégia e um plano de ação da ONU para integrar a perspetiva de género.¹ Desde 2009, o Centro de Turim mantém uma base de dados internacional de mais de 80 auditores por si certificados.

56. As mulheres têm ainda de lidar com um número significativo de obstáculos para alcançar cargos executivos, apesar das medidas tomadas na última década para quebrar o chamado «telhado de vidro». Um inquérito mundial que a OIT empreendeu nos inícios de 2015 sobre as empresas, revela a necessidade urgente de introduzir iniciativas que permitam conciliar as responsabilidades profissionais e familiares, assim como de desafiar os estereótipos e as culturas empresariais sexistas. Foram redigidos vários relatórios e celebradas conferências em todas as regiões para destacar a diversidade de género nas empresas, alertar para os obstáculos com que as mulheres ainda se deparam e abrir vias de superação. Ainda que as estatísticas e as tendências relativas às mulheres nas empresas e em cargos de gestão revelem resultados diferentes de acordo com as regiões, as barreiras que dificultam o progresso das mulheres são semelhantes, e as dificuldades de conciliar o trabalho e a vida familiar são as mais salientadas em todos os estudos.

57. Todas estas atividades e orientações que a OIT tem vindo a dedicar ao trabalho das mulheres e à igualdade de género mostram que, nos seus quase 100 anos de existência, não tem sido uma espetadora passiva da situação mas sim, em muitos aspetos, precursora. É verdade, contudo, que os seus esforços nem sempre produziram os resultados expectáveis nos países, ainda que este facto não se tenha devido à falta de leis, políticas e planos de ação adotados entre os Estados-Membros. Compreender as razões deste desfasamento é um dos objetivos da Iniciativa Mulheres no Trabalho, e é indispensável para modelar eficazmente o futuro do trabalho que desejamos.

58. Não há uma só explicação para este registo insatisfatório de progresso. A ausência cada vez mais frequente de oportunidades para encontrar um trabalho remunerado de qualidade, acrescida da violência e do assédio que muitas mulheres sofrem em casa e no trabalho, constituem grandes obstáculos para que as mulheres possam trabalhar em pé de igualdade com os homens. Por outro lado, os organismos e os programas especializados que se destinam a remover estes obstáculos não estão dotados de recursos suficientes, são de âmbito muitas vezes reduzido, não se mantêm no tempo, não são objeto de monitorização e não são avaliados em relação ao impacto que produzem. Esta situação é, por sua vez, o reflexo do facto de que embora a discriminação seja considerada uma prática errada e ineficaz, as opiniões sobre a forma de a combater são divergentes. Além disso, estima-se frequentemente que a promoção da igualdade de género tem mais custos do que potenciais benefícios, especialmente a curto e médio prazo, o que explica o porquê destas

¹ U. Murray: *Gender Mainstreaming in DFID–ILO Partnership Framework Agreement* (2006–09), Relatório de Avaliação Final (Genebra, 2009).

medidas serem reduzidas, ou inclusivamente suprimidas, em períodos de recessão ou estagnação económica.

59. Por outro lado, e embora sendo vital para empoderar as mulheres nos mercados de trabalho, a legislação, tal como concebida atualmente, pode não ser suficiente ou não ser adequada para atingir esta finalidade. Isto deve-se, em parte, ao facto de a legislação ser, de uma forma geral, concebida para locais de trabalho formais, normalmente de grandes dimensões, e com trabalhadores regulares a trabalhar a tempo completo. Como consequência, a lei exclui da sua proteção milhões de trabalhadores de pequenas empresas, trabalhadores independentes, trabalhadores por conta própria economicamente dependentes e trabalhadores envolvidos noutras modalidades de emprego atípicas, categorias nas quais as mulheres têm uma representação excessiva. Dito isto, também a aplicação da lei é um elemento essencial. Durante um painel da OIT no Dia Internacional da Mulher, em 2014, o falecido Sir Bob Hepple, solicitou não só que fossem instituídos mecanismos de queixa individuais, mas também que os Governos introduzissem a obrigação legal e positiva para os empregadores de promoverem a igualdade e sistemas acessíveis de resolução de conflitos. Propôs também que se refletisse sobre de que forma as Convenções da OIT sobre a igualdade poderiam contribuir melhor para uma igualdade transformadora, em particular reforçando a licença parental remunerada e valorizando o trabalho não remunerado.² A fim de analisar estas questões mais aprofundadamente, a OIT associou-se, como parte da Iniciativa Mulheres no Trabalho, à Plataforma de Direitos Humanos de Oxford e à Universidade de Kent, do Reino Unido, para celebrar, em maio de 2017, a conferência «*A Better Future for Women at Work: Legal and Policy Strategies*». A conferência concluiu que a legislação necessita de ser revista em torno de vários princípios e objetivos com base num consenso, visando melhorar o futuro das mulheres no trabalho. Estas conclusões destacaram a noção de «paridade participativa», isto é, a capacidade individual das mulheres para escolher a vida que desejam para si e tomar decisões em pé de igualdade com os homens, assim como os princípios de representação, ação coletiva e emancipação. Na conferência foram também debatidas novas abordagens em matéria regulamentar, centrando-se não só na igualdade de tratamento e oportunidades como também na igualdade de resultados, estreitamente vinculada à existência de mecanismos de aplicação.

60. É igualmente necessário que o *Bureau* reflita sobre as suas próprias responsabilidades, uma vez que as medidas que adotou no apoio à igualdade de género nem sempre puderam evitar a fragmentação e a compartimentação dos esforços. Onde esta situação se verificou, a sua eficácia foi reduzida, pois as barreiras estruturais que retêm as mulheres estão interligadas e necessitam de ser tratadas como tal. É esse o objetivo do lançamento da Iniciativa Mulheres no Trabalho e das medidas introduzidas em 2013 para reformar a estrutura, a substância e o *modus operandi* da OIT neste âmbito. Porém, fica claro que são necessários esforços adicionais e concertados. É imperativo resolver eficazmente o dilema tempo-dinheiro-capacidade de ação e por fim à violência e ao assédio no trabalho. Para esse fim, devemos ir, coletivamente, mais além do «business as usual».

² Esta intervenção foi publicada mais tarde com o título «The Key to Greater Gender Equality» na publicação *The Equal Rights Review*, Vol. 12 (2014).

Capítulo 5

Para além das práticas habituais «business as usual»

61. A combinação de uma necessidade evidente e uma oportunidade genuína tornam as vésperas do Centenário da OIT o momento certo para dar um novo impulso à igualdade de género no trabalho. Os compromissos formais assumidos no âmbito da Agenda 2030 não foram ainda concretizados, mas podem beneficiar de uma dinâmica sem precedentes que surgiu na opinião pública de muitos países, onde a indignação perante a acumulação de provas sobre a desigualdade, a discriminação e os maus-tratos a mulheres no trabalho é exprimida cada vez com mais insistência, exigindo progressos reais. Se adicionarmos a isto o facto de que a igualdade de tratamento das mulheres no trabalho se considera cada vez mais uma questão de bom senso económico, bem como de justiça básica, então com maior razão se têm de aproveitar as oportunidades que surgem com as transformações do mundo do trabalho para servir a causa de um futuro do trabalho com plena igualdade.

62. A Agenda 2030 também nos recorda a inter-relação entre todos os objetivos que esta contém, sejam estes económicos, sociais ou ambientais. Isto significa que o impulso para a igualdade deve ser obrigatoriamente integrado em esforços mais amplos para harmonizar o mundo do trabalho com as múltiplas facetas do desenvolvimento sustentável para todos. Além disso, o facto de a Agenda ter ambições abertamente «transformadoras» é um argumento de peso para deixar de agir com esquemas que preconizam progressos acumulativos através do uso de instrumentos estabelecidos, e um argumento para ir mais além do «business as usual». Isto não significa que a experiência e as ferramentas do passado devam ser abandonadas, pois permitiram alcançar importantes conquistas e poderão contribuir para muitas mais, conquanto ficou evidenciado que é necessário complementá-las com abordagens diferentes e inovadoras. A seguir vão ser apresentados cinco elementos básicos para um novo impulso a favor da igualdade, e convida-se os oradores que vão intervir sobre o presente Relatório na Conferência a que os comentem e adicionem novos conteúdos.

a) O caminho para uma nova economia do cuidado

63. Há várias razões interligadas pelas quais a criação de uma nova economia de cuidados fundamentada no trabalho digno pode contribuir significativamente para o impulso para a igualdade. A falta de estruturas de cuidados acessíveis e o facto de a obrigação de prestar cuidados não remunerados e não valorizados ou subvalorizados recair desproporcionalmente sobre as mulheres são geralmente considerados obstáculos cruciais para o progresso das mulheres no trabalho. Simultaneamente, os setores dos cuidados estão já entre os principais empregadores das mulheres; a nível mundial, um quinto das mulheres empregadas encontram-se nos setores da saúde, educação e trabalho doméstico. Valorizar de forma justa as ocupações relacionadas com os serviços de cuidados e melhorá-las para que cumpram os requisitos em matéria de trabalho digno irá contribuir

de uma forma significativa para a melhoria da vida profissional das mulheres e também atrair mais homens para essas ocupações. Adicionalmente, a nova economia de cuidados será a resposta adequada às necessidades em rápido crescimento das sociedades em processo de envelhecimento, que sentem já dificuldades na satisfação da procura atual. O facto de a economia do cuidado ser aparentemente menos suscetível à automação realça o seu potencial como fonte de emprego em larga escala no futuro.

64. Contudo, para além de crescer, a economia de cuidados deve melhorar. O investimento necessário em cuidados irá exigir a criação do espaço fiscal correspondente e uma redefinição cuidadosa das prioridades de despesas e dos sistemas fiscais. Os Governos terão também de tomar decisões estratégicas sobre o âmbito e as condições de participação do setor privado na prestação de cuidados.

65. É de salientar que o Fundo Monetário Internacional e o Banco Mundial defenderam firmemente o aumento do investimento, particularmente no que se refere ao cuidado de crianças, como parte do «bom senso económico» de aumentar a participação feminina na força de trabalho. Neste contexto favorável, a OIT pode contribuir estrategicamente tornando os cuidados de qualidade uma componente essencial dos sistemas integrais nacionais de segurança social. Isto pressupõe ir mais além dos programas de transferências monetárias e incluir serviços públicos de cuidados, estruturas vinculadas ao trabalho, como creches comunitárias no local de trabalho, e políticas de licença familiar bem concebidas. O objetivo seria reestruturar ou melhorar os sistemas e os pisos de proteção social sobre a base de um «modelo universal de cuidador», de acordo com o qual tanto as mulheres como os homens realizam o trabalho de prestação de cuidados, remunerado ou não remunerado.

66. Estas ambições partem da realidade das condições deficientes, e que em alguns casos estão a deteriorar-se, dos cuidadores remunerados, entre os quais há uma presença dominante de migrantes e mulheres. Reverter esta realidade e melhorar o trabalho de cuidados de forma a cumprir os requisitos em matéria de trabalho digno deve ser uma prioridade nas iniciativas a favor da igualdade.

b) Fortalecer o controlo das mulheres sobre o seu tempo

67. É evidente que para muitas mulheres conciliar as responsabilidades profissionais e não profissionais continua a ser o principal obstáculo que as impede de avançar no trabalho, e isto sublinha que é necessário capacitá-las para que possam exercer um maior controlo sobre o uso do seu tempo. Além do risco de sofrer de pobreza material como resultado da disparidade salarial entre sexos, as mulheres estão também expostas à pobreza de tempo como consequência da acumulação das tarefas que lhes são atribuídas tanto dentro como fora do trabalho. Uma resposta adequada exige uma partilha mais equitativa das tarefas entre as mulheres e os homens, assim como medidas concretas para aumentar o controlo das mulheres sobre o seu próprio tempo.

68. O debate mundial sobre os acordos de horas de trabalho iniciou-se já há muito tempo e provou ser controverso, uma vez que aborda questões-chave relacionadas com a flexibilidade do mercado de trabalho e a proteção dos trabalhadores. Não obstante, tem também repercussões importantes nos esforços a favor da igualdade, e o debate do Estudo Conjunto relativo aos instrumentos sobre as horas de trabalho *Ensuring decent working time for the future*, oferece uma ocasião oportuna para a sua abordagem.

69. Da perspetiva específica da igualdade de género, existem argumentos sólidos a favor do direito das mulheres - e dos homens - de solicitar que lhes seja concedido um horário de trabalho que responda às suas necessidades e preferências individuais. De facto, esta

diversificação das modalidades de trabalho deveria ser alargada ao local e ao tempo de trabalho, de forma a que o trabalho possa ser realizado onde e quando se deseje. Estas considerações, que as mulheres apoiam na sua grande maioria, são consideradas como vantagens importantes do trabalho a tempo parcial e de outras modalidades de trabalho flexível e, potencialmente, da economia *gig* emergente. Para além do facto de a representação excessiva de mulheres poder ser considerada tanto um sintoma de desigualdade como uma solução para esta, há várias questões que necessitam de ser abordadas se quisermos que as novas formas de trabalho favoreçam a igualdade em lugar de reforçar as desvantagens existentes.

70. Evidentemente, o conceito do controlo sobre o tempo pressupõe que os trabalhadores podem determinar as horas de trabalho, ou que têm, pelo menos, um papel substancial na sua determinação. Estas escolhas poderiam ser feitas a partir de um leque de opções pré-estabelecidas ou adaptáveis em função das necessidades individuais. Em qualquer um dos casos, estas modalidades contrastam fortemente com o carácter imprevisível das horas de trabalho que pode ser observado nos sistemas de gestão do tempo fragmentados ou nas modalidades de trabalho «sob chamada» ou ocasional, que diminuem o controlo do tempo em lugar de o fortalecer.

71. Além disso, o dilema tempo-dinheiro- capacidade de ação já anteriormente referido, e o facto de as formas atípicas de trabalho estarem frequentemente associadas a penalizações em matéria de salários, pensões, formação e desenvolvimento de carreira, e acesso às prestações de segurança social, é importante que as modalidades destinadas a promover a participação das mulheres na força de trabalho sejam cuidadosamente concebidas para evitar ou eliminar estes défices de trabalho digno. Isto implicaria necessariamente assegurar um mínimo de horas de trabalho garantidas e previsíveis.

72. Esta abordagem da organização do tempo de trabalho aponta fortemente para a função do diálogo social e da negociação coletiva. É pouco provável que se consigam identificar soluções únicas que respondam às necessidades decorrentes de circunstâncias muito diferentes, e é muito provável que os esforços concertados das partes diretamente envolvidas, os empregadores e os trabalhadores, possam gerar as opções mais adequadas às suas respetivas necessidades. O Governo tem, claramente, um papel a desempenhar na promoção deste tipo de mecanismos e no estabelecimento do direito dos trabalhadores de solicitar acordos específicos de horas de trabalho.

73. Para milhões de mulheres nos países em vias de desenvolvimento, particularmente em âmbitos rurais e de baixos rendimentos, a forma mais eficaz de fortalecer o seu controlo sobre o tempo seria através do investimento em infraestruturas de estradas, energia, água e comunicações, as quais reduziriam drasticamente o tempo que muitas vezes gastam a realizar tarefas domésticas - a acarretar água ou a obter combustível - ou no trajeto para o trabalho. Do mesmo modo, a formalização das atividades profissionais que normalmente realizam em condições de subemprego crónico iria ajudar a resolver as situações nas quais a obrigação de gerar meios de subsistência pode ocupar praticamente todas as horas de trabalho.

74. O muito publicitado acordo coletivo celebrado recentemente no setor metalúrgico alemão, que prevê diversas opções de horários de trabalho e de licenças, constitui um exemplo encorajador e inovador sobre a forma como se podem determinar as combinações de modalidades de salário e trabalho através de negociações, a fim de satisfazer as necessidades da empresa e dos trabalhadores. Ao conceder aos trabalhadores uma autonomia considerável para ajustar as horas de trabalho, e aos empregadores a possibilidade de exigir um maior número de horas ou reprogramar as horas em determinadas alturas, o acordo proporciona a possibilidade de romper com a perceção

binária orientada para o empregador ou para o trabalhador da flexibilidade de tempo de trabalho que há muito prejudica o progresso. A «flexibilidade enquadrada», aplicada com a finalidade explícita de promover um equilíbrio entre a vida profissional e pessoal de qualidade através do diálogo e da negociação, pode ser outro componente fundamental do novo impulso para a igualdade.

c) Valorizar justamente o trabalho das mulheres

75. A subavaliação histórica - ou simplesmente a falta de reconhecimento - do trabalho realizado pelas mulheres tem sido abordada durante décadas por mecanismos dedicados à atribuição objetiva de valor ao trabalho, que era o facto concomitante necessário e lógico do estabelecimento do princípio fundamental de salário igual para trabalho de igual valor. Para que estes mecanismos sejam totalmente eficazes, é necessário melhorar a forma de os compreender e aplicar. Além disso, deveriam também ser conjugados com duas abordagens complementares.

76. A primeira abordagem centra-se no desenvolvimento de métodos estatísticos para registar com exatidão a contribuição do trabalho das mulheres para a economia e a sociedade, e pode ser impulsionada em consonância com o trabalho inovador, anteriormente mencionado, da Conferência Internacional dos Estaticistas do Trabalho. Se a máxima «o que não se pode medir não conta» for verdadeira, então as iniciativas para medir o valor que as mulheres acrescentam através do trabalho, sejam de que tipo for, constituiriam uma plataforma vital para adotar políticas inovadoras e eficazes em prol da igualdade. Também se podem relacionar com os dados empíricos que serão apresentados no *Relatório Global sobre os Salários 2018/19* da OIT e as atividades da Coligação Internacional para a Igualdade de Salários (EPIC- sigla em Inglês).

77. A segunda abordagem centra-se na transparência relativa às diferenças salariais entre as mulheres e os homens. Têm sido publicados regularmente, desde há muitos anos, dados nacionais agregados sobre as disparidades salariais entre homens e mulheres nos Estados-Membros que exigem uma considerável atenção. Todavia, mais recentemente, a comunicação destas diferenças salariais a nível das empresas tem suscitado um novo interesse e, em algumas circunstâncias, tornou-se um requisito obrigatório. Isto mostra as claras vantagens de uma maior focalização nas causas e consequências específicas da desigualdade salarial e na forma como podem ser abordadas. Se for complementada com o requisito de que as empresas adotem medidas para gerar melhorias concretas, esta abordagem oferece a possibilidade de combinar políticas públicas com medidas do setor privado numa frente ampla no âmbito do impulso para a igualdade.

d) Dar voz e elevar a representação das mulheres

78. Desde que foi tomada a decisão de dedicar este Relatório à Iniciativa Mulheres no Trabalho, tem-se assistido a um extraordinário aumento, à escala mundial, de protestos contra os maus-tratos infligidos às mulheres no trabalho e noutros âmbitos. Foi surpreendente a forma como a voz das mulheres, ampliada e difundida através dos meios de comunicação, foi elevada e escutada, tendo gerado mudanças. É um lembrete poderoso da importância da capacidade de ação das mulheres e da responsabilidade que a OIT tem na sua promoção.

79. De forma sistemática, essa responsabilidade tem duas vertentes: a externa, isto é, promover a participação mais expressiva e representação das mulheres no mundo do trabalho em geral; e a interna, isto é, a voz e a representação na própria OIT.

80. No que respeita à primeira categoria, o ponto de partida deve ser o trabalho histórico e em curso da OIT que visa promover o respeito pleno e universal dos princípios e direitos fundamentais no trabalho, dos quais depende o exercício do direito a ser ouvido e à representação. O 20.º aniversário da Declaração da OIT sobre este tema, comemorado este ano, pode ser a ocasião para dar um ímpeto renovado a este âmbito essencial da atividade da Organização, com particular ênfase para as violações desses direitos e para os obstáculos que impedem que as mulheres possam exercer os mencionados princípios e direitos fundamentais. Desde essa plataforma, e em conformidade com o motor das políticas transversais em matéria de igualdade de género e discriminação que sustenta todo o programa de trabalho da Organização, a OIT deve redobrar os seus esforços para integrar as opiniões, as perspetivas e os interesses das mulheres em todas as atividades, incluindo as realizadas através da cooperação técnica.

81. Dentro da OIT, foram estabelecidos objetivos relativos à participação das mulheres e foram adotados planos de ação para assegurar a sua plena representação no *Bureau*. Estas medidas são fruto da convicção tripartida partilhada de que devemos fazer mais para alcançar uma maior participação das mulheres na vida da Organização. A monitorização realizada revela, porém, que apesar dos progressos - muito desiguais - alcançados em algumas áreas, de uma perspetiva global os resultados não estiveram à altura das expectativas, e por vezes muito abaixo destas. Certamente que o *Bureau* deve prestar contas aos seus mandantes sobre o seu próprio desempenho e, por sua vez, os mandantes devem analisar o seu próprio desempenho em relação à designação de mulheres para participar nas reuniões e eventos da OIT. A Constituição da OIT e as regras aplicáveis impõem limitações quanto às medidas que podem ser adotadas para obrigar os mandantes a respeitar os requisitos de género na sua representação na OIT e, de qualquer modo, é provável que haja divergências relativamente às quotas de representação. Não obstante, um novo impulso para a igualdade estaria incompleto se não se abordasse novamente a situação dentro da OIT, em consonância com o exemplo dado pelo Secretário-Geral na Estratégia da ONU para Todo o Sistema sobre a Paridade de Género.

e) Acabar com a violência e o assédio

82. As revelações recentes de grande repercussão mediática acerca da natureza e do alcance da violência e assédio sofrido pelas mulheres, e as reações que geraram em todo o mundo, ocorreram pouco depois de a OIT ter tomado a decisão de inscrever na ordem de trabalhos da atual e da 108.ª Sessão (2019) da Conferência um ponto visando a elaboração de normas para erradicar estes abusos no trabalho. As questões em causa são descritas nos relatórios apresentados à Conferência para este debate, cujos resultados serão determinados pelos delegados. Espera-se que na Conferência do Centenário, que será celebrada no próximo ano e na qual o futuro do trabalho irá ocupar um lugar central, a OIT se dote de novos instrumentos que, se forem utilizados em todo o seu potencial, podem ser fulcrais para superar o desafio de garantir um futuro livre de abusos, dos quais as mulheres são as principais vítimas. Isto irá potenciar consideravelmente o novo impulso para a igualdade.

Capítulo 6

O Centenário da OIT e o novo impulso para a igualdade

83. Os delegados que participarem no debate plenário sobre o presente Relatório terão a oportunidade de orientar a contribuição contínua da OIT no que respeita aos progressos das mulheres no trabalho e ao caminho para a plena igualdade de género. São convidados, particularmente, a exprimir as suas opiniões sobre a proposta de dar um novo impulso à igualdade e sobre quais deveriam ser os elementos fundamentais desta proposta.

84. A realidade inegável é que as desvantagens que as mulheres continuam a enfrentar no trabalho, a despeito dos progressos reais que foram registados, inclusivamente através da OIT, constituem talvez a maior e mais flagrante violação da justiça social.

85. É por este motivo que o novo impulso para a igualdade é uma prioridade tão urgente e fundamental para a OIT, agora que o seu centenário se aproxima e está a olhar para um futuro mais longínquo.

86. Os contributos para o debate nesta sessão da Conferência vão ser apresentados ao Conselho de Administração da OIT e, sem dúvida, serão também de considerável interesse para a Comissão Mundial sobre o Futuro do Trabalho da OIT quando finalizar as suas atividades no final de 2018. Deste modo, e graças às contribuições e ao compromisso de todos os seus mandantes tripartidos, a OIT pode entrar no seu Centenário bem colocada para cumprir uma responsabilidade fundamental do seu mandato: a de tornar realidade um futuro justo e melhor para todas as mulheres e homens.