

ORGANIZAÇÕES “AMIGAS DA FAMÍLIA” Uma comparação internacional

Laura den Dulk, Anneke van Doorne-Huiskes e Joop Schippers

Resumo Este artigo centra-se na análise do desenvolvimento de medidas de apoio à conciliação entre trabalho e família no âmbito das empresas e organizações, tendo como referência as políticas governamentais de diferentes países. Com base na distinção entre os diferentes tipos de estados-providência, selecionaram-se quatro países — o Reino Unido, a Holanda, a Suécia e a Itália — para aí se proceder à recolha de dados junto de entidades empregadoras que permitissem dar resposta à seguinte questão: será que países a que correspondem diferentes modelos de estado-providência também diferem significativamente no que respeita às formas de conciliação entre vida profissional e vida familiar existentes nas organizações?

Palavras-chave estado-providência; trabalho flexível; licenças parentais; guarda de crianças.

Introdução

Devido à crescente participação das mulheres no mercado de trabalho, o número de trabalhadores que têm de conciliar a vida profissional com as responsabilidades familiares está a aumentar. Quer os governos quer as entidades empregadoras podem apoiar os trabalhadores nessa situação, providenciando formas de compatibilização trabalho-família, como serviços de guarda de crianças, trabalho a tempo parcial e licenças parentais. Neste artigo, abordaremos o desenvolvimento de medidas de apoio à conciliação entre trabalho e família no âmbito das empresas e das organizações públicas, na sua relação com a natureza das políticas governamentais. A questão central a que se procura dar resposta é a seguinte: *será que países com diferentes tipos de estado-providência também diferem significativamente no que respeita à existência de medidas de apoio à conciliação trabalho-família nas organizações e à natureza dessas medidas?*

A recolha de dados decorreu no Reino Unido, na Suécia, na Holanda e na Itália. A escolha dos países foi feita com base na distinção entre diferentes tipos de estado-providência. A Suécia foi seleccionada pelo grande envolvimento do governo nas questões sociais, enquanto o Reino Unido foi escolhido pela situação oposta. Quer a Itália quer a Holanda foram escolhidas porque representam exemplos diferentes do estado-providência do continente europeu. Presume-se que o contexto social no qual as organizações desenvolvem medidas de apoio à conciliação entre família e vida profissional é variável entre estes quatro países.

Para determinar se as organizações diferem no que respeita à implementação de tais medidas, são analisados neste artigo 23 estudos de caso de entidades empregadoras “amigas da família” sediadas nos quatro países mencionados. Em todas as organizações se encontram implementadas várias formas favorecedoras da conciliação entre vida profissional e vida familiar. Para descobrir empresas e organismos públicos que praticassem estas formas de apoio aos trabalhadores recorreu-se a diversas fontes: a peritos nacionais dos sindicatos e associações patronais, à Rede Europeia Famílias & Trabalho, bem como a grupos de projecto como *Opportunity 2000*, *Parents at Work* e *Uitdaging 2000*. Os dados recolhidos fazem parte de um projecto de investigação internacional que se centra na oferta de medidas de apoio à conciliação entre trabalho e família nas organizações.¹

Em cada país, foram visitadas duas organizações públicas, duas companhias financeiras (um banco e uma companhia de seguros) e duas fábricas de componentes eléctricos (uma grande empresa e uma pequena empresa).² Em cada organização foi entrevistado o chefe de pessoal ou um director/gestor de recursos humanos responsável pelas políticas de pessoal na área da conciliação entre trabalho e família. No caso de haver na organização um representante sindical — ou, no caso da Holanda, um representante do conselho de trabalhadores —, ele foi também entrevistado.

Este artigo descreve os diferentes tipos de possibilidades oferecidas por empregadores “amigos da família” nos quatro países europeus referidos. Uma investigação qualitativa como esta não permite que se tirem conclusões generalizadas acerca da oferta de medidas de apoio à conciliação trabalho-família por parte das entidades empregadoras nestes países. Em contrapartida, possibilita focar a análise nos diferentes tipos de benefícios oferecidos em relação com as também diferentes políticas governamentais e com os vários modelos de estado-providência existentes.

Tipos de estado-providência

As teorias sobre o estado-providência começaram por se basear na tese da convergência. Por se terem verificado evoluções semelhantes a nível tecnológico e económico na Europa, esperava-se que os estados-providência desenvolvessem características mais ou menos idênticas em termos de organização política e socioeconómica e que as diferenças institucionais desaparecessem gradualmente. A semelhança entre os vários estados-providência tornar-se-ia uma característica dominante.

Mais tarde, devido às crises económicas ocorridas na Europa a partir dos anos 70 e às diferentes formas como os diversos estados e sistemas de segurança social reagiram a essas crises, a teoria da convergência perdeu peso. De facto, os vários estados-providência reagiram de forma desigual às recessões económicas. Não foi a uniformidade institucional que se tornou mais saliente, mas sim a variedade multiforme.

Evidenciando estas diferenças históricas entre países, primeiro Titmuss (1974) e posteriormente Esping-Andersen (1990) construíram tipologias de esta-

dos-providência. Uma questão central na análise de Esping-Andersen é o princípio dos direitos sociais. Os direitos sociais permitem às pessoas tornar os seus padrões de vida independentes das puras leis do mercado. A este importante elemento de protecção pública contra os riscos sociais do mercado livre, Esping-Andersen dá o nome de *desmercadorização* (*decommodification*). Com base nesta noção, o autor distingue três tipos de estado-providência: os regimes de estado-providência liberal, conservador-corporativo e social-democrata.

De um ponto de vista feminista, já muito se disse acerca da tipologia de Esping-Andersen (e. g., Langen e Ostner, 1990; Siim, 1991; Plantenga e Van Doorne-Huiskes, 1992; Lewis, 1993; Sainsbury, 1996). Uma objecção crucial é a de que as análises mais comuns não têm em conta a posição das mulheres nos estados-providência e que se baseiam sobretudo nos trabalhadores assalariados (do sexo masculino). Como afirmam as autoras feministas, não é apenas relevante saber em que medida as pessoas conseguem viver independentemente das forças do mercado, mas também em que medida as pessoas (mulheres) conseguem viver independentemente das respectivas famílias.

Ao investigar as relações existentes entre igualdade de género e estados-providência, Sainsbury (1990) distingue dois modelos: o modelo do “provedor de sustento” masculino e o modelo individual. As dimensões em que assentam estes modelos, construídos atendendo ao género são diferentes das dos modelos correntes. Sainsbury refere: a ideologia familiar dominante em cada país, os critérios para usufruto de benefícios sociais, a unidade beneficiária e a questão de os serviços de guarda de crianças serem sobretudo não pagos ou parcialmente pagos pela sociedade. De acordo com estas dimensões sensíveis ao género, são analisados quatro países: o Reino Unido, os Estados Unidos, a Holanda e a Suécia. Um aspecto interessante é a posição da Holanda. Classificada de maneira apropriada como pertencendo ao modelo institucional prevalecente — tal como a Suécia —, numa perspectiva de género existem diferenças substanciais entre estes dois países. Na Holanda tem sido posta grande ênfase no papel do profissional “provedor do sustento” da família e no papel dependente da mulher doméstica. Na Suécia, verificam-se desde há muito mais tempo tendências para a individualização e para a existência de formas públicas de apoio à conciliação trabalho-família, de maneira a conseguir uma situação de independência para as mulheres.

Neste artigo analisam-se quatro países: Suécia, Holanda, Itália e Reino Unido. A escolha dos países baseia-se fundamentalmente na tipologia de Esping-Andersen. A Suécia é um exemplo do estado-providência social-democrata. Este tipo caracteriza-se pela preocupação com a igualdade socioeconómica para todos os cidadãos e com o pleno emprego para os homens e mulheres. O governo assume a responsabilidade principal nas questões sociais, o que se reflecte numa ampla oferta de medidas legais de elevado nível. É também esse o caso no que se refere aos apoios à conciliação trabalho-família.

O estado-providência conservador-corporativo é o segundo tipo. O papel do governo é menos central do que no estado-providência social-democrata. No estado-providência corporativo é dada maior importância à concepção tradicional de família. Tradicionalmente, os homens são responsáveis pelo trabalho remune-

rado, enquanto as mulheres são sobretudo responsáveis pelo trabalho não remunerado feito em casa. A importância atribuída à família tradicional resulta numa participação relativamente reduzida das mulheres na esfera profissional, e os governos deste tipo de estado-providência desenvolvem menos medidas públicas de apoio à conciliação entre trabalho e vida familiar. Tanto a Itália como a Holanda podem ser caracterizadas como estados-providência corporativos, embora o caso da Holanda seja mais ambivalente. Por um lado, o estado-providência holandês ainda segue o modelo conservador, segundo a tipologia de Esping-Andersen, e o do “provedor de sustento familiar” masculino, segundo a de Sainsbury. Por outro lado, tem havido mudanças na Holanda que a aproximam do modelo individual e dos estados-providência dos regimes liberal e social-democrata, como por exemplo o nível relativamente elevado de benefícios sociais e um rendimento mínimo generoso.

O terceiro é o estado-providência liberal. Uma das suas características principais é o envolvimento limitado do governo e a ênfase no mercado livre como mecanismo regulador. Na Europa, o do Reino Unido é o que mais se aproxima deste modelo, embora o estado-providência britânico também tenha elementos universalistas (Sainsbury, 1996). Porém, em relação a apoios à conciliação entre trabalho e família, quase não existe legislação no Reino Unido; a combinação entre trabalho profissional e ocupações familiares é considerada uma responsabilidade privada do trabalhador individual, não uma responsabilidade do estado.

É lógico que diferentes tipos de estado-providência impliquem abordagens distintas da conciliação entre trabalho e vida familiar e da implementação de apoios nesse sentido pelas entidades empregadoras. Teoricamente, não surpreende que as organizações suecas “amigas da família” ofereçam mais condições de compatibilização trabalho-família do que as estritamente obrigatórias no plano legal. Os seis casos estudados na Suécia podem proporcionar um conjunto de respostas sobre como as organizações podem complementar as medidas públicas. As organizações “amigas da família” no Reino Unido oferecem regalias na ausência de legislação nacional. As organizações holandesas “amigas da família” complementam as medidas oficiais num quadro de responsabilidades partilhadas entre governo, sindicatos e associações patronais. O caso italiano aproxima-se do estado-providência conservador e o modelo de um só elemento da família (masculino) com actividade profissional. Espera-se da família (alargada) que se ocupe do trabalho não remunerado. Provavelmente, as organizações “amigas da família” na Itália dirigem-se apenas às mulheres quando promovem iniciativas destinadas à conciliação entre trabalho e família.

Medidas para a conciliação entre trabalho e família

Para analisar as medidas de compatibilização trabalho-família, usou-se a seguinte distinção entre tipos de apoios: modelos de trabalho flexíveis, licenças e serviços de guarda (ver figura 1).

Modelos de trabalho flexíveis	Licenças	Serviços de guarda
trabalho a tempo parcial	licença de maternidade	creche/infantário no local de trabalho
horários flexíveis	licença parental	serviços de guarda após o horário escolar
trabalho partilhado teletrabalho//trabalho no domicílio	licença de paternidade licença por razões familiares	ocupações em tempo de férias sistema de informações sobre serviços de guarda de crianças
bancos de horas	esquemas de interrupção da carreira licença por adoção	ajuda financeira cheques-serviço

Figura 1 Medidas de apoio à conciliação entre trabalho e família

Os modelos flexíveis de trabalho, como o trabalho a tempo parcial, os horários flexíveis e o trabalho no domicílio dão aos trabalhadores a possibilidade de reduzir ou ajustar os seus tempos de actividade profissional às necessidades de ocupação familiar.³ As licenças permitem aos trabalhadores cuidar (temporariamente) dos filhos pequenos. A existência de serviços de guarda implica que alguém tome conta das crianças enquanto os pais estão no trabalho. As diferentes soluções de apoio à conciliação entre trabalho e família podem revestir o carácter de políticas oficiais ou de práticas não reguladas estatalmente seguidas nas organizações. No último caso, a sua implementação depende apenas do critério do dirigente de cada organização (Wolcott, 1991).

Suécia: um amplo envolvimento estatal

O estado sueco oferece um vasto leque de apoios às pessoas que combinam trabalho e vida familiar. São oferecidas licenças parentais, licenças por motivos familiares e serviços de guarda subsidiados. Além disso, os trabalhadores têm direito legal a trabalhar a tempo parcial enquanto têm filhos pequenos.

Presentemente, a licença parental é de 450 dias por cada filho, dos quais 360 são pagos a 75% e os restantes 90 dias a um valor fixo (60 coroas suecas por dia). Os pais podem dividir entre si os períodos de licença. A licença de maternidade depois do nascimento da criança é incluída na licença parental. Mas as mães trabalhadoras têm direito a um subsídio de gravidez (75% do salário) durante um máximo de 50 dias durante os últimos dois meses da gravidez. Os homens têm direito a 10 dias de licença paga pelo nascimento de um filho. A licença por motivos familiares é de 60 a 120 dias por cada criança (*National Social Insurance Board, 1996*). Todos os pais de crianças com menos de oito anos têm direito a reduzir o tempo de trabalho para 30 horas semanais, podendo voltar a trabalhar a tempo inteiro com um aviso prévio de dois meses à entidade empregadora (Sundström, 1991).

Para além de vários tipos de licença e do direito a reduzir as horas de trabalho, a Suécia possui uma boa rede de infantários públicos. A legislação de 1995 dá a

todos os trabalhadores com filhos o direito a terem as crianças entre a idade de 1 e 12 anos em instituições de guarda financiadas pelo estado, e a maior parte das autoridades locais consegue dar resposta às necessidades. Durante o primeiro ano de idade da criança, a maioria dos pais recorre à licença parental.

Devido aos problemas económicos no início dos anos 90, o governo sueco fez cortes nas despesas públicas (Sainsbury, 1996; Stephens, 1996). Entre outras coisas, os subsídios das licenças baixaram de 90% do ordenado para os actuais 75%. Porém, o igual acesso a um vasto leque de políticas públicas de apoio à conciliação entre trabalho e família mantém-se intacto.

Dada a grande quantidade de regalias e serviços públicos, não há grande margem de acção para os empregadores neste domínio da conciliação trabalho-família. Todavia, os seis casos suecos estudados demonstram que mesmo as entidades patronais suecas estão dispostas a ir além das medidas legalmente instituídas.

Em dois dos casos examinados, o direito, quando se tem filhos pequenos, a reduzir o número de horas de trabalho, foi alargado. Os funcionários do estado têm direito a trabalhar em *part-time* até os filhos terem 12 anos (em vez de 8), e uma das empresas estudadas oferece aos trabalhadores a possibilidade de reduzir o número de horas de trabalho em 50%, em vez de 25%. Outras formas de trabalho flexível não são tão comuns, excepto no caso da pequena empresa de componentes eléctricos, que é conhecida por praticar horários flexíveis. Nesta empresa, as pessoas podem escolher o seu próprio horário de trabalho, desde que os produtos pelos quais são responsáveis estejam prontos a tempo. Em princípio, a empresa está aberta 24 horas por dia, e na prática muitas pessoas começam a trabalhar bastante cedo (por exemplo às 5 horas da manhã) ou fazem serão (depois de jantar). Todas as segundas-feiras, há uma reunião do pessoal para discutir o volume e o tempo de trabalho. Noutras organizações, o tempo de trabalho flexível está reservado a ocasiões especiais e não é praticado regularmente.

A licença parental foi alargada em quatro dos casos suecos analisados. Tanto os bancos como os organismos públicos possuem acordos colectivos que prevêm um acréscimo de 10% no subsídio por licença parental (85% em vez de 75% do ordenado). Para os funcionários do estado, isto também se aplica às licenças por razões familiares e aos subsídios de gravidez. A companhia de seguros oferece um bónus (mês e meio de salário) aos trabalhadores que fiquem em casa a tomar conta dos filhos durante pelo menos 90 dias. A grande empresa industrial de componentes eléctricos aumentou o pagamento em 10% durante os primeiros 60 dias. Para além disso, a empresa paga também 75% do ordenado normal às pessoas que excedam o rendimento máximo previsto pelo governo (22 mil coroas suecas).

Os empregadores suecos entrevistados consideram os serviços de guarda de crianças uma responsabilidade pública e raramente oferecem esses serviços. Apenas o banco dispõe de um centro de dia com 10-20 lugares para os filhos dos trabalhadores. Começaram por ter uma creche há cinco anos atrás, numa altura em que não havia vagas suficientes nos infantários públicos. A grande empresa de componentes eléctricos fizera o mesmo, mas parou com esse programa assim que voltou a haver vagas. Há cinco anos atrás, quando houve um corte no número de infantários públicos, duas outras organizações ofereceram

aos seus trabalhadores a possibilidade de ficarem em casa (sem remuneração) até que encontrassem uma solução.

É de assinalar o facto de as medidas de apoio à conciliação entre trabalho e família serem tidas como um dado adquirido nas organizações suecas. É uma prática comum os trabalhadores utilizarem as licenças parentais, as licenças por motivos de ordem familiar ou o direito a reduzir o número de horas de trabalho quando têm filhos pequenos. As organizações incentivam as pessoas a usufruir das licenças parentais, incluindo os homens, e afirmam que os empregados se tornam melhores trabalhadores quando cuidam dos filhos pequenos. Porém, todos os entrevistados salientam que as trabalhadoras fazem uso das medidas disponíveis mais frequentemente do que os homens. Notámos que a igualdade entre os géneros é uma questão central para as organizações. Em particular as grandes empresas procuram aumentar o número de mulheres em cargos dirigentes.

A maior parte das organizações passou por dificuldades económicas durante a última recessão e assiste-se a um clima económico mais rigoroso do que no passado. Em resultado disso, o volume de trabalho aumentou, e os trabalhadores tornaram-se mais conscientes da importância de ter um emprego. Como consequência disso, as reduções do tempo de trabalho poderão tornar-se mais difíceis, e os trabalhadores poderão começar a hesitar em tirar licenças parentais.

Holanda: partilha de responsabilidades

Durante muito tempo, as políticas sociais na Holanda instituíram-se sobre a base de uma divisão tradicional do trabalho remunerado e não remunerado entre homens e mulheres, o que resultou em apoios dirigidos a famílias com uma única pessoa empregada e numa reduzida participação das mulheres na actividade profissional. Nos anos 70 e 80, as mulheres holandesas começaram gradualmente a participar no mercado de trabalho. Neste período, a emancipação tornou-se uma questão social importante e um assunto relevante da agenda política. Durante os anos 80, o governo holandês implementou uma política de individualização em várias áreas. Por exemplo, foi introduzida a colecta fiscal separada (Sainsbury, 1996). Porém, só nos anos 90 o governo holandês começou a desenvolver medidas concretas de modo a conciliar trabalho e vida familiar.

O trabalho a tempo parcial é uma estratégia amplamente adoptada pelas mulheres holandesas para combinarem o trabalho remunerado e as tarefas familiares. Quase 60% das mulheres que trabalham fazem-no a tempo parcial. Em comparação com os outros países europeus, a Holanda tem no conjunto da população activa (feminina e masculina) o índice mais elevado de trabalho a tempo parcial (Plantenga, 1995). O governo tentou estimular esta forma de trabalho e melhorar as condições dos trabalhadores neste regime. Por exemplo, desde final de 1996 que os empregadores têm de tratar os trabalhadores em tempo parcial do mesmo modo que os a tempo completo, no que respeita às condições de emprego (TK, 1996-1997). Porém, um decreto que daria aos trabalhadores o direito a poderem optar, só por si, por trabalhar a tempo parcial não foi aprovado.

No que respeita às licenças, o governo holandês criou dois direitos legais diferentes para os trabalhadores com filhos a seu cargo. Em primeiro lugar, a licença materna, que dá às mães o direito de usufruírem de 16 semanas totalmente pagas. Em segundo lugar, o decreto de 1991 institui a licença parental, o que dá a ambos os pais o direito a um período de seis meses de licença a tempo parcial sem remuneração, que pode ser gozado até a criança ter 8 anos. Presentemente, o ministro dos Assuntos Sociais e do Emprego está a preparar uma proposta de um sistema de pausas na carreira. O ministro propõe oferecer compensação financeira a trabalhadores que desejem fazer uma pausa na carreira se forem substituídos por trabalhadores desempregados. Esta medida não dá aos trabalhadores direito imediato a essa pausa. Será uma questão a resolver nos acordos colectivos. Não existem direitos instituídos a licenças por motivos familiares ou licenças paternas. Na perspectiva do governo, cabe aos sindicatos e às organizações patronais desenvolver as práticas que sejam do interesse de ambas as partes. O papel do governo é remover as barreiras existentes e estimular o desenvolvimento de mais medidas de apoio à conciliação entre trabalho e família nos acordos colectivos e nas organizações (TK 1994-1995).

Entre 1990 e 1995, o governo holandês promoveu o aumento do número de infantários, oferecendo subsídios. Esta medida de estímulo destinava-se sobretudo a aumentar o número de instituições ao serviço dos pais trabalhadores, e esperava-se que os empregadores contribuíssem comprando vagas em infantários subsidiados. Em 1996, 44% dos acordos colectivos incluíam medidas concretas relativas à guarda de crianças (SZW, 1997). Esta medida de estímulo contribuiu consideravelmente para o aumento da oferta destes serviços, embora ainda não corresponda à procura. Em 1995, apenas 7,5% das crianças com menos de quatro anos tinha vaga num infantário público. Serviços de guarda após o horário escolar para crianças entre os 4 e os 13 anos são ainda mais limitados; 0,84% das crianças em idade escolar têm vaga numa instituição de guarda (SGBO, 1996). Para estimular ainda mais o aumento destes serviços, o governo está a oferecer aos empregadores e aos trabalhadores com filhos benefícios fiscais para cobrir parte das despesas.

Resumindo, na Holanda, o desenvolvimento de medidas de apoio à conciliação entre trabalho e família é visto como uma responsabilidade partilhada entre governo, entidades patronais e trabalhadores. O governo desenvolveu um conjunto de direitos mínimos, como a licença parental e de maternidade, mas as políticas públicas consistem sobretudo em recomendações e subsídios. Como tal, pode caracterizar-se como uma política assente no estímulo, deixando os parceiros sociais e as organizações relativamente livres na sua decisão de implementar medidas de apoio à conciliação trabalho-família.

A grande quantidade de trabalhadores a tempo parcial na Holanda reflecte-se nas práticas organizacionais dos seis casos holandeses analisados. Entre os vários tipos de flexibilidade nos padrões de trabalho, o tempo parcial é a prática mais comum. A percentagem de trabalhadores a tempo parcial varia de 4,2% a 36% do número total de trabalhadores. Em todas as organizações há políticas formais sobre o trabalho a tempo parcial, mas em nenhuma é reconhecido ao trabalhador o direito a optar por si só por esse regime.

Outras formas de trabalho flexível são menos comuns e são frequentemente oferecidas com um carácter experimental ou informal. Os horários de trabalho flexíveis permitem aos trabalhadores escolher, dentro de certos limites, as horas a que começam e acabam de trabalhar. Em geral, as seis organizações oferecem essa possibilidade numa faixa horária de hora e meia. Porém, os horários flexíveis nem sempre fazem parte de uma política formal que se aplique a todos os trabalhadores. Em alguns casos cada departamento tem as suas próprias práticas, dependendo do tipo de trabalho que é feito. Nesse caso, a implementação das medidas fica ao critério do dirigente respectivo. O horário de 36 horas semanais foi recentemente introduzido no sector público e na banca. Por vezes, este horário dá aos trabalhadores a possibilidade de trabalhar 9 horas por dia durante 4 dias por semana. Porém, a implementação deste acordo colectivo não está isenta de dificuldades, pois há bancos que tentam excluir certos grupos de trabalhadores deste direito, de modo a fazê-los trabalhar mais horas. O teletrabalho e o trabalho no domicílio são práticas recentes na maioria das organizações e não se encontram implementadas como medidas de apoio à conciliação trabalho-família, mas devido à falta de espaço nos escritórios ou como regime de trabalho dirigido a trabalhadores deficientes.

Um dos casos holandeses oferece um pacote flexível de subsídios (*cafeteria system*). Neste sistema, os trabalhadores podem seleccionar as suas próprias condições de trabalho, dentro de um quadro geral pré-estabelecido. Por exemplo, alguns trabalhadores optam por seleccionar serviços de guarda de crianças, enquanto outros preferem participar num plano suplementar de poupança reforma. Para além disso, os trabalhadores podem decidir anualmente se irão vender ou comprar tempo livre em troca de salário (num máximo de 15 dias). Assim, os trabalhadores que precisam de mais tempo livre, por exemplo, para cuidarem dos filhos, podem pagar para o ter. Esta empresa criou um sistema que permite compensar os trabalhadores de acordo com as preferências destes e assim estimular o seu desempenho.

À excepção da licença parental, a prática de licenças não tem sido muito desenvolvida pelas organizações holandesas. Em cinco das organizações analisadas, a licença parental foi alargada. O banco oferece um período de licença alargado, e a grande empresa de componentes eléctricos dispõe-se a continuar a contribuir para o plano de poupança reforma durante o tempo de licença. A empresa seguradora e os organismos estatais oferecem uma licença parental (parcialmente) paga.

Nenhuma das organizações oferecia licença de paternidade ou licença a longo prazo para cuidar de familiares doentes. Porém, alguns dos entrevistados declararam que a organização está aberta a considerar um pedido para um período de licença se um familiar próximo ficar gravemente doente. Licenças para emergências familiares, como a doença de um filho, encontram-se implementadas na instituição bancária estudada e nos dois organismos públicos. São oferecidos três dias por ano de licença por motivos de emergência familiar. A licença por adopção e as interrupções na carreira são mínimas; apenas o banco oferece uma licença oficial de adopção, e um dos organismos públicos uma pausa na carreira sem garantias de regresso ao emprego.

São oferecidos serviços de guarda por cinco dos casos estudados na Holanda. A forma mais comum de organizar os serviços de guarda é alugar ou comprar vagas em infantários e, na maioria das vezes, estes esquemas incluem guarda após os horários escolares. Outros esquemas de guarda que foram mencionados, mas que são menos comuns, foram um esquema de colônia de férias, serviços de guarda ao longo de 24 horas e vigilância de crianças. Nenhuma das organizações tinha uma creche no local de trabalho.

Trabalho a tempo parcial, alargamento das licenças parentais e compra ou aluguer de serviços de guarda de crianças são as medidas mais comuns nos casos holandeses estudados. O trabalho a tempo parcial tem uma longa tradição na maioria das organizações. Os serviços de guarda de crianças e as licenças parentais foram introduzidos de forma generalizada apenas há poucos anos. Com este tipo de medidas, as organizações holandesas tendem a complementar as políticas públicas existentes, isto é, as medidas de estímulo relativas ao trabalho a tempo parcial e aos serviços de guarda de crianças, bem como o decreto da licença parental. As práticas de apoio à conciliação entre trabalho e família que são menos apoiadas pela política governamental são relativamente menos comuns, ou existem com carácter mais informal.

Itália: políticas formalizadas

Na Itália, a questão da conciliação entre trabalho e família não é tão discutida como nos outros países. A ideia de organizações “amigas da família” ainda não parece ter vingado (Trifiletti, 1997; *Network on Childcare*, 1996). Trifiletti (1997) afirma que a indisponibilidade para se atribuir a estas questões importância pública e política tem algo que ver com o passado totalitário italiano e com o papel da família na Itália. As políticas de família são associadas ao regime totalitário, o que gerou relutância em colocar as questões relativas à família na agenda política. Além disso, no estado-providência italiano, os problemas familiares têm de ser resolvidos em privado; o estado apenas intervém quando a família não pode resolver a situação. No entanto, as questões respeitantes à conciliação entre trabalho e família estão a emergir no âmbito do debate público. O Ministério da Família está a trabalhar numa lei sobre medidas de apoio à compatibilização trabalho-família (*La Repubblica*, 22-01-97).

As políticas já existentes nesta matéria demonstram que a conciliação entre trabalho e vida familiar é vista sobretudo como uma questão que diz respeito às mulheres. As trabalhadoras têm direito a cinco meses de licença de maternidade (dois meses antes e três meses após o parto), pagos a 80%. No caso de uma criança estar doente, os pais têm direito a licença não remunerada até a criança ter três anos de idade. Os progenitores do sexo masculino não têm direito legal a licença paterna. A licença parental, que é de seis meses, pagos a 30% do ordenado, destina-se à mãe. Em primeira instância, é apenas a mãe que tem direito à licença parental. A mãe pode transferir este direito em parte ou na totalidade para o pai, perdendo o direito a usufruir dele.

Em relação ao uso de licenças, a divisão entre os trabalhadores bem protegidos, empregados no mercado oficial de trabalho, e aqueles que se encontram na

“economia subterrânea” não regulada é muito marcante. Na maioria dos casos, apenas os trabalhadores em empregos “seguros” conseguem recorrer às políticas instituídas. O mesmo se aplica a medidas em prática nas organizações como as de seguida apresentadas. Além disso, esta segmentação do mercado de trabalho italiano é também relevante quanto ao desenvolvimento do regime de trabalho a tempo parcial e de outras formas de trabalho flexíveis. Os sindicatos e as mulheres trabalhadoras têm muitas vezes uma atitude ambivalente face ao trabalho a tempo parcial e várias outras formas de flexibilização, porque associam este tipo de condições de trabalho aos empregos da “economia subterrânea” (Trifiletti, 1997). Tal como noutros países do Sul da Europa, o número de trabalhadores a tempo parcial é muito reduzido na Itália; 2,9% dos trabalhadores e 10,4% das trabalhadoras têm emprego a tempo parcial (Plantenga, 1995).

Os serviços de guarda de crianças não se encontram disponíveis de forma generalizada na Itália, havendo grandes diferenças entre o Norte do país, onde há muito mais oferta de serviços, e o Sul. Em 1991, 6% das crianças entre 0 e 3 anos tinham vaga num infantário público. A educação pré-escolar é oferecida a crianças dos 3 anos até à idade de entrarem para a escolaridade obrigatória (6 anos). Cerca de 91% das crianças deste grupo etário frequentam o ensino pré-escolar. Porém, os horários de abertura variam e apenas funcionam durante os períodos lectivos. As instituições privadas de guarda de crianças são muito raras na Itália. Por outro lado, o papel dos avós é muito importante na guarda dos netos (*Network on Childcare*, 1996).

Os seis casos seguintes são exemplos de organizações “amigas da família” italianas. As empresas privadas localizam-se no Norte, e os dois organismos estatais em Roma. Ao analisarmos os seis casos italianos revela-se marcante o facto de praticamente todas as medidas vigentes terem carácter formalizado. A maioria das possibilidades oferecidas está incluída em acordos colectivos. Assim, os sindicatos desempenham um papel importante no desenvolvimento das práticas para a conciliação entre trabalho e família. A análise também demonstra que existem grandes diferenças entre as organizações do sector público e as do privado.

Embora o trabalho a tempo parcial não tenha aqui a longa tradição encontrada nas empresas holandesas, é uma modalidade possível em todos os casos italianos estudados. No entanto, na maioria das situações, é efectivamente muito limitado. Por exemplo, até recentemente, o acordo colectivo da empresa seguradora analisada declarava não ser permitido haver mais de 7% de trabalhadores a tempo parcial. Adicionalmente, algumas organizações estabelecem número mínimo de horas (20), e na maioria dos casos os trabalhadores com responsabilidades hierárquicas estão excluídos. O trabalho a tempo parcial é frequentemente considerado uma opção para mulheres. Vários entrevistados salientaram que as mulheres têm de trabalhar a tempo parcial quando os filhos chegam à idade escolar. As crianças normalmente só têm aulas de manhã e não há serviços de guarda em horário pós-escolar. As duas fábricas de componentes eléctricos oferecem formas especiais de trabalho a tempo parcial. Uma delas oferece a todas as mulheres que regressam da licença de maternidade o direito a trabalhar nesse regime até os filhos terem 3 anos. A outra empresa oferece aos trabalhadores a tempo integral a

possibilidade de reduzirem temporariamente o número de horas de trabalho durante um período mínimo de 6 meses e máximo de 24, desde que seja possível acomodar a situação no funcionamento da organização. Nos organismos públicos o trabalho a tempo parcial não se relaciona apenas com as responsabilidades com os filhos, mas também com os trabalhadores que têm um segundo emprego. Desde 1996, existe uma nova lei que declara que funcionários públicos com um segundo emprego são obrigados a trabalhar a tempo parcial.

Outras medidas de trabalho flexível, como os horários flexíveis ou o teletrabalho, raramente se encontram implementadas nas organizações italianas. Apenas a companhia seguradora e os funcionários públicos têm horários flexíveis, embora estes sejam bastante limitados (o período de tempo em que todos estão no trabalho é bastante amplo). A grande empresa de componentes eléctricos é o único caso com um grande esquema de teletrabalho, mais de 3000 empregados trabalham com um computador portátil. Nas organizações estatais, os empregados têm uma semana de trabalho de 36 horas e até há pouco tempo trabalhavam seis dias por semana. Actualmente trabalham cinco dias, o que significa que deixaram de ter as tardes livres.

Nestes seis casos italianos é bastante comum o acréscimo de benefícios no que respeita às licenças parental e de maternidade. Quanto à licença de maternidade dão às trabalhadoras 100% do seu salário em vez de 80%. Duas organizações oferecem três meses adicionais de licença parental não remunerada, de modo que as mulheres podem ficar em casa até a criança ter um ano de idade. A licença por razões familiares também foi alargada em várias organizações italianas. Na maioria dos casos, a licença é alargada até as crianças terem 10 anos, em vez de 3. Até 1995, os funcionários do sector público tinham direito a 60 dias de licença especial paga que podiam usar em diversas situações. Actualmente, esses funcionários podem requerer licenças de acordo com necessidades específicas: têm direito anualmente a 8 dias para exames, 3 dias pela morte de um familiar, 3 dias por motivos pessoais ou familiares e 15 dias por casamento.

Encontrámos muito pouca oferta de serviços de guarda de crianças entre as entidades empregadoras italianas. De acordo com os representantes dos sindicatos, não existe uma forte necessidade destes serviços, embora sintam algumas dificuldades em relação ao horário pós-escolar. Uma empresa paga 50% do preço de um infantário privado, durante um máximo de seis meses, até ser encontrada uma vaga num infantário público. Outra firma tinha tido três creches, mas deixou de as ter, depois de um período de dificuldades económicas. A única prática corrente em termos de serviços de guarda são os campos de férias; três organizações oferecem aos pais a possibilidade de enviarem os filhos para um campo de férias mediante o pagamento de uma quantia relativamente baixa.

Concluindo, em relação ao desenvolvimento de formas de conciliação entre trabalho e família no âmbito das organizações italianas, os sindicatos desempenham um papel muito importante. Os acordos informais são praticamente inexistentes. Medidas de flexibilização do trabalho são relativamente novas nas organizações estudadas, embora estejam a ganhar relevo nas negociações. O alargamento das licenças é a medida mais praticada nos casos italianos, em

contraste com a reduzida oferta de serviços de guarda de crianças, e a maioria das medidas de conciliação trabalho-família existentes destina-se implícita ou explicitamente às mulheres.

Reino Unido: as vantagens empresariais

O Reino Unido caracteriza-se por um envolvimento muito reduzido do estado em questões de conciliação entre trabalho e família: praticamente não existe legislação nacional nesta matéria. O único direito legalmente instituído é a licença de maternidade. Desde 1994, todas as trabalhadoras têm direito a 14 semanas de licença de maternidade independentemente do tempo de serviço. Mulheres com tempo de serviço igual ou superior a dois anos têm direito a 29 semanas de licença. Nas primeiras 6 semanas, as mulheres recebem 90% do salário e um valor fixo durante mais 12 semanas. A restante parte do tempo não é remunerado. Estas disposições legais são um mínimo a partir do qual as organizações podem aumentar os direitos associados à maternidade (EOR, 1995). Outras medidas dirigidas à conciliação entre trabalho e família são deixadas às forças do mercado. Até agora, o governo britânico tem conduzido uma política de intervenção mínima na regulamentação das empresas. Por exemplo, decidiu não aderir ao Capítulo Social do Tratado de Maastricht, o que significa, entre outras coisas, que a directiva referente à licença parental não foi adoptada pelo Reino Unido (Lewis, 1997).

Os serviços públicos de guarda de crianças também são mínimos no Reino Unido e aqueles que existem são dirigidos às crianças “necessitadas”. Essa necessidade define-se “em termos de problemas de saúde, de desenvolvimento ou de incapacidade, reais ou potenciais; não inclui crianças que necessitem de cuidados por motivo do emprego, educação ou formação dos pais” (*Network on Childcare*, 1996: 117-118). As autoridades locais podem prestar tais serviços a pais trabalhadores mas não têm essa obrigação. Porém, a pressão sobre o governo para desenvolver uma política nacional sobre guarda de crianças tem aumentado. Existem vários grupos de pressão, como os *Parents at Work* e os *Employers for Childcare*, que lutam por uma estratégia nacional para a guarda de crianças. A ausência de serviços públicos implica que muitos pais trabalhadores têm de recorrer a infantários privados se os puderem pagar. Em resultado disso, um grande número de famílias britânicas utiliza serviços informais: amigos, o cônjuge ou outros membros da família tomam conta das crianças (*Network on Childcare*, 1996).

Suzan Lewis (1997) defende que, neste contexto, os argumentos mais persuasivos a favor de medidas para a conciliação entre trabalho e família têm sido os que se colocam na perspectiva das vantagens empresariais. Estes argumentos salientam as vantagens para os empregadores, sobretudo vantagens económicas. Desta forma, as empresas apenas implementam medidas de conciliação trabalho-família que beneficiem a própria organização. Consequentemente, podem encontrar-se diferenças entre as várias organizações. As empresas enfrentam condições diferentes que determinam a decisão de introduzir ou não tais medidas. As características organizacionais, a situação do mercado de trabalho e as conjunturas económicas, por exemplo, influenciam a relação custo-benefício destas medidas

para a organização (Den Dulk e Remery, 1997). Uma organização que dependa largamente da força de trabalho feminina e esteja a enfrentar carências de pessoal mais facilmente introduzirá medidas de apoio à conciliação entre trabalho e vida familiar do que uma empresa predominantemente masculina que tenha de fazer despedimentos. No entanto, considerando a falta de políticas públicas, há muito campo de actuação para as entidades empregadoras desenvolverem práticas neste âmbito.

Em todos os casos britânicos estudados é possível ocorrerem situações de trabalho a tempo parcial, mas nenhuma das organizações concede essa possibilidade aos trabalhadores como um direito destes. A decisão de reduzir o horário de trabalho depende do dirigente respectivo e das necessidades do negócio. O trabalho partilhado também fica ao critério dos dirigentes. Na maioria das organizações, as pessoas podem em princípio partilhar o trabalho, mas muito poucas o fazem. Apenas uma das empresas financeiras é excepção neste aspecto, tendo cerca de mil postos de trabalho partilhado, sobretudo no sector dos serviços administrativos.

No que respeita à prática de horários flexíveis em que os trabalhadores escolhem a hora de entrada e de saída, mas precisam de estar todos presentes durante certo período do dia, apenas os organismos estatais estabelecem uma política formal. Em duas empresas privadas existe uma política informal relativa a horários flexíveis. Os horários de trabalho são “muito mais uma decisão caso-a-caso, da responsabilidade do dirigente, do que uma política colectiva” (entrevistado 107). Uma semana de trabalho comprimida não era uma prática muito vulgar, apenas duas organizações a proporcionam quando solicitada.

Apenas a empresa de componentes eléctricos estava familiarizada com o teletrabalho para certos grupos de empregados (por exemplo, engenheiros deslocados). Mas, tal como nos casos holandeses, o teletrabalho não foi posto em prática tendo em vista a compatibilização entre trabalho e vida familiar. No que se refere ao trabalho no domicílio, apenas existem acordos informais, o que significa que as pessoas podem, por vezes, trabalhar em casa dependendo da situação individual. Geralmente, as práticas de trabalho flexível raramente existem com carácter de políticas formais.

Todos os casos britânicos estudados ultrapassam o preconizado pela lei de maternidade, oferecendo períodos de licença mais prolongados ou pagamentos mais elevados. A empresa de componentes eléctricos considera a sua política relativa às licenças de maternidade um elemento chave no campo das medidas de apoio à conciliação entre trabalho e família. Para as trabalhadoras poderem usufruir das 29 semanas de licença apenas necessitam de um ano de tempo de serviço, em vez de dois. Após um ano de serviço, as trabalhadoras também têm o direito a 6 semanas de licença pagas por inteiro e a 18 semanas remuneradas ao valor do subsídio de maternidade. Além disso, a empresa oferece às trabalhadoras que regressem ao trabalho um bónus de dois meses de salário integral. Esta política referente às licenças maternas foi introduzida de forma a encorajar as mulheres a regressarem ao trabalho, retendo assim o pessoal competente. A licença de paternidade ou “dias dos pais” (*daddy days*) são oferecidos por quatro organizações: o período varia entre 2 e 5 dias. Nenhuma destas organizações oferece licença

parental. Porém, a maioria tem um esquema de pausa na carreira, embora na maior parte dos casos sem garantias de regresso ao emprego. A licença por adopção é quase sempre possível. Esta é considerada como uma licença de maternidade, ou mencionada como uma licença especial. Apenas uma empresa oferece licença para emergências familiares, como a necessidade de cuidar de uma criança ou de um adulto dependente (5 dias por ano). As outras organizações afirmam que a licença para estas situações, seja curta ou longa, pode enquadrar-se num caso de licença especial (remunerada ou não). A decisão é do dirigente. Porém, na maioria das entrevistas, ficou patente que a cultura da organização não dá grande abertura a que muitos trabalhadores requeiram uma licença especial em caso de necessidade de cuidar de um familiar.

As duas empresas financeiras oferecem serviços de guarda importantes. Uma delas dispõe de duas creches no local de trabalho e vagas em cerca de 110 infantários por todo o país. Ao todo, 850 crianças são abrangidas. Também oferecem 50 lugares em campos de férias. Estas regalias estão abertas a empregados de ambos os sexos, mas com certos requisitos que restringem o acesso a elas. Em primeiro lugar, para poder requerer uma vaga num infantário o trabalhador tem de ser o principal responsável pela criança, isto é, alguém que no caso de esta não ter lugar num infantário tenha de ficar em casa para tomar conta dela. Em segundo lugar, conseguir a vaga depende do valor do trabalhador para a empresa no momento. Assim, se o(a) trabalhador(a) for difícil de substituir devido às suas competências específicas, tem prioridade mais elevada. No caso de ter baixa prioridade, é pouco provável que consiga a vaga. O segundo requisito relaciona-se especificamente com as vantagens económicas para a organização: "Só faz sentido para a empresa (oferecer serviços de guarda) se for importante contratar ou reter essa pessoa" (entrevistado 108).

A outra empresa financeira é também muito conhecida pelos seus serviços de guarda de crianças. Esta organização emprega um especialista neste domínio que coordena vários esquemas de prestação destes serviços e funciona como conselheiro para qualquer progenitor que tenha dúvidas acerca da guarda dos filhos. Esse técnico especialista em cuidados infantis coordena uma rede de amas que recebe formação e apoio. Na altura da entrevista, 46 crianças beneficiavam deste serviço. O referido especialista salientou a crescente necessidade de serviços de guarda para depois das aulas e durante as férias. A guarda em horário pós-escolar não é considerada tão praticável, mas a empresa iniciou um programa de campos de férias em 1996. Esta empresa também subsidiou uma creche durante 3 anos. Deixaram de o fazer quando passou a haver mais creches disponíveis e foi fácil recrutar novo pessoal. O mesmo aconteceu com a empresa de componentes eléctricos.

Um dos organismos estatais analisados possui uma base de dados de infantários a nível nacional, ajudando a encontrar vagas para quem necessite. Os trabalhadores podem utilizar este serviço gratuitamente. Para além da base de dados, possuem uma política de ajuda financeira a despesas familiares: se os trabalhadores têm de trabalhar até tarde, fora do horário normal, a organização paga as despesas com a guarda de crianças ou idosos.

Resumindo, uma licença de maternidade reforçada e serviços de guarda de crianças são as práticas mais comuns nas organizações britânicas. É marcante o elevado número de acordos informais. Os empregadores britânicos parecem preferir seguir políticas informais, em que cabe ao dirigente decidir se, por exemplo, o trabalho a tempo parcial ou os horários flexíveis são possíveis. Os dois exemplos de encerramento das creches nos locais de trabalho sugerem que a oferta de medidas pode variar ao longo do tempo. De qualquer forma, os casos demonstram que as considerações relativas às vantagens empresariais são determinantes no desenvolvimento destas medidas.

Uma comparação

Os tipos de apoio à conciliação entre trabalho e vida familiar oferecidos pelos empregadores “amigos da família” nos diferentes países encontram-se resumidos na figura 2. Nos quatro países, as entidades empregadoras analisadas tendem a complementar as medidas públicas existentes — quando as há — mais do que instituir novas. Em segundo lugar, verificam-se grandes diferenças entre as organizações do sector público e as do privado. Em média, as organizações públicas desenvolveram mais medidas de apoio do que as empresas privadas, talvez por serem mais susceptíveis de reagir às pressões do governo (Goodstein, 1994). As organizações estatais estão mais frequentemente sujeitas à atenção da opinião pública e, por vezes, querem ser exemplares na implementação das políticas públicas (Den Dulk and Remery, 1997).

O trabalho a tempo parcial e os horários de trabalho flexíveis são possíveis em todos os 23 casos. Além disso, o direito legal aos vários tipos de licença é normalmente alargado pelos empregadores. É de salientar que no Reino Unido as empresas dispõem do leque mais diversificado de medidas, destacando-se sobretudo a pluralidade de modalidades de guarda de crianças, em comparação com os outros países. Pensamos que isso pode, em parte, explicar-se pela “ausência” de políticas públicas. Os empregadores parecem escolher as práticas que melhor servem os interesses da própria organização. Contudo, a ausência de políticas públicas também significa que a presença de determinadas soluções pode flutuar de acordo com o clima económico. O elevado número de modalidades informais é outra característica marcante dos casos britânicos. As medidas informais suscitam a questão da igualdade de acesso aos benefícios. Os empregados ficam bastante dependentes do critério do dirigente. Do ponto de vista da igualdade de oportunidades, esta situação nem sempre é a preferível.

A Suécia caracteriza-se pela ampla oferta de políticas públicas. No entanto, os casos suecos revelam que também neste contexto social as organizações são capazes de “complementar” de várias formas os direitos legais. Por exemplo, as organizações estão dispostas a encontrar soluções para os problemas dos seus empregados com a guarda dos filhos, seja através de uma creche no local de trabalho ou de uma licença não remunerada, no caso de haver falta de vagas nos infantários. Nenhuma das organizações suecas se queixa dos direitos legalmente concedidos aos trabalhadores. Pelo contrário, a grande oferta de benefícios parece criar um clima cultural no qual as organizações estão dispostas a ir além

Holanda	Reino Unido	Suécia	Itália
trabalho a tempo parcial; horários de trabalho flexíveis; semana de 36 horas; banco de horas	trabalho a tempo parcial; horários de trabalho flexíveis; trabalho partilhado	trabalho a tempo parcial; horários de trabalho flexíveis direito alargado de reduzir o tempo de trabalho	trabalho a tempo parcial; horários de trabalho flexíveis
alargamento da licença parental; licença para emergências familiares	alargamento da licença de maternidade; licença paterna; pausa na carreira; licença para emergências familiares	alargamento da licença parental; alargamento da licença por motivos familiares; alargamento do subsídio de gravidez	alargamento da licença de maternidade; alargamento da licença parental; alargamento da licença por motivos familiares
compra de vagas em infantários (inclui horário pós-escolar); campos de férias	infantário no local de trabalho; compra de vagas em infantários; rede de amas; campos de férias; base de dados de infantário	infantário no local de trabalho	campos de férias

Figura 2 Principais tipos de medidas de conciliação trabalho-família oferecidas por 23 entidades empregadoras “amigas da família” em quatro países

da legislação e assumem como um dado adquirido o facto de os empregados terem responsabilidades familiares (confronte-se Brewster e Hegewisch, 1994).⁴ Isto pode ser visto como uma situação em que todos têm a ganhar. A maioria dos patrões chega a afirmar que os empregados se tornam melhores trabalhadores se, por exemplo, usufruírem do direito à licença parental para cuidarem dos filhos.

Os empregadores holandeses situam-se num contexto de política de estímulo. Esta política parece ter um certo impacto. Com efeito, as organizações holandesas têm desenvolvido as medidas específicas que são activamente apoiadas pela política governamental. Medidas *não apoiadas* são também menos comuns nas organizações “amigas da família” ou apenas existem nelas com um carácter informal. Pode-se concluir que a política holandesa de incentivo é eficiente mas também parcial. Não vemos razão para se ficar por aqui.

Em Itália, como na Holanda, existem de facto algumas medidas legais. No entanto, a conciliação entre trabalho e vida familiar é uma questão com menos destaque na agenda política. A família tradicional em Itália é ainda muito importante, e as medidas de apoio existentes no domínio da conciliação trabalho-família destinam-se principalmente às mulheres. Por exemplo, o prolongamento das licenças implica na maior parte dos casos que as mulheres possam ficar em casa até o primeiro filho ter um ano de idade. Mas raramente acontece os pais participarem nessa licença. Além dos campos de férias, não há tradição de oferta de serviços de

guarda de crianças. Os representantes dos sindicatos não notam nos pais grande apelo para a criação de tais serviços. Por outro lado, devido ao elevado envolvimento dos sindicatos nas negociações laborais, os acordos informais são raros.

Resumindo, nesta pesquisa preliminar de carácter qualitativo sobre entidades empregadoras “amigas da família”, são visíveis algumas diferenças genéricas entre os quatro países. No Reino Unido, há muito espaço para a inovação, mas na perspectiva da igualdade de oportunidades, podem colocar-se dúvidas acerca do leque de medidas para a conciliação entre trabalho e vida familiar e acerca do acesso a elas. Os empregadores holandeses não são muito inovadores neste domínio, mas reagem bem às políticas governamentais. Na Suécia, devido à longa tradição de políticas de apoio à conciliação entre vida profissional e família, ainda se verifica a existência de uma relação positiva entre políticas públicas e benefícios dados pelas entidades patronais. Em Itália, a combinação entre o trabalho remunerado e as responsabilidades familiares continua a ser principalmente uma questão atribuída às mulheres.

[Tradução de Isabel Delgado; revisão científica de Maria das Dores Guerreiro]

Notas

- 1 Os dados apresentados fazem parte da fase preliminar deste projecto de investigação. Os resultados da investigação preliminar foram usados para desenvolver um inquérito internacional por telefone conduzido em 1998. O projecto de investigação está a ser realizado por Laura den Dulk, com a supervisão de Anneke van Doorne-Huiskes e Joop Schippers.
- 2 Excepto no Reino Unido, onde não foi possível encontrar a tempo uma pequena empresa de componentes eléctricos que implementasse medidas de apoio à conciliação entre trabalho e família; e na Suécia, onde um dos organismos governamentais foi passado recentemente ao estatuto de empresa privada, embora continuando na posse do estado.
- 3 Os modelos de trabalho flexível nem sempre apoiam a conciliação entre trabalho e vida familiar. Por exemplo, quando os horários de trabalho são alterados subitamente, é difícil aos trabalhadores conciliarem trabalho e família. Um aspecto importante é o grau de controlo dos trabalhadores relativamente ao seu horário.
- 4 Brewster e Hegewisch (1994) revelam na sua investigação que em países com muitos direitos legalmente instituídos não há menos empresas a procurar suplantarem a oferta pública do que em países onde há poucas medidas legais.

Referências bibliográficas

- Brewster, C., e A. Hegewisch (orgs.) (1994), *Policy and Practice in European Human Resource Management*, The Price Waterhouse Cranfield Survey, Londres e Nova Iorque, Routledge.
- Dulk, L. den, e Ch. Remery (1997), “Work-family arrangements in organisations”, in

- J. van Doorne-Huiskes, K. Tijdens e T. Willemsen (org.), *Time Allocation and Gender*, Tilburg University Press.
- Esping-Andersen, G. (1990), *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Cambridge, Polity Press.
- EOR (1995), *Equal Opportunities Review*, n.º 63, Setembro-Outubro.
- Goodstein, J. D. (1994), "Institutional pressures and strategic responsiveness: employer involvement in work-family issues", in *Academy of Management Journal* 37 (2), pp. 350-382.
- Langan, M., e I. Ostner (1990), "Gender and welfare: towards a comparative framework", paper presented at the Social Policy Association Conference, Bath, UK, 1215 July, 1990.
- Lewis, J. (1993), *Women and Social Policies in Europe: Work, Family and the State*, Aldershot, Edward Elgar.
- Lewis, S. (1997), "Work: Family Arrangements in the UK." Paper presented at the expert meeting work-family arrangements in Europe, Maio 22/23, 1997, Roterdão.
- National Social Insurance Board (1996), *Social Insurance Facts 1996. Statistics up until 1995*, Estocolmo.
- Network on Childcare (1996), *A Review of Services for Young Children in the European Union, 1990-1995*, European Commission Network on Childcare and other measures to reconcile employment and family responsibilities.
- New Ways to Work (1993), *Changing Times, a Guide to Flexible Work Patterns for Human Resource Managers*, Londres, New Ways to Work.
- Plantenga, J., e J. van Doorne-Huiskes (1992), "Gender, Citizenship and Welfare: an European Perspective", Paper presented at the first European Conference of Sociology, Viena, Agosto 26-29, 1992.
- Plantenga, J. (1995), "Labour-market participation of women in the European Union", in J. van Doorne- Huiskes, J. van Hoof, E. Roelofs (orgs.), *Women and the European Labour Markets*, Londres, Paul Chapman Publishing.
- Sainsbury, D. (1996), *Gender, Equality, and Welfare States*, Cambridge, University Press.
- SGBO (1996), *Kinderopvang in Gemeenten: de Periode 1989-1995*, Den Haag, SGBO.
- Siim, B. (1991), "Welfare state, gender politics and equality policies: women's citizenship in the scandinavian welfare states, in E. Meekan and S. Sevenhuijsen, *Equality Politics and Gender*, Londres, Sage.
- Stephens, J. D. (1996), "The scandinavian welfare states: achievements, crisis, and prospects", in G. Esping-Andersen (org.), *Welfare States in Transition. National Adaptations in Global Economies*, Londres, Sage Publications.
- Sundström, M. (1991), "Sweden: supporting work, family, and gender equality", in S. B. Kamerman e A. J. Kahn (org.), *Child Care, Parental Leave, and the Under 3s, Policy Innovation in Europe*, Nova Iorque, Auburn House.
- SZW (1997), *Emancipatie in Arbeidsorganisaties*, Den Haag, Arbeidsinspectie, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Titmuss, R. (1974), *Social Policy*, Londres, Allen and Unwin.
- Trifiletti, R. (1997), "Work-family arrangements in Italy", Paper presented at the expert meeting work-family arrangements in Europe, Maio 22/23, 1997, Roerdão.
- TK (1994-1995), *Combineerbaarheid van Betaalde Arbeid met Andere Verantwoordelijkheden*.

- Nota om de kwaliteit van arbeid en zorg: investeren in verlof, Tweede Kamer, vergaderjaar 1994-1995, 24 332, n.º 1.
- TK (1996-1997), *Gelijke Behandeling Deeltijd-/voltijdwerkers*, Tweede Kamer, vergaderjaar 1996-1997, 24 498.
- Wilensky, H. C. (1958), *Industrial Society and Social Welfare*, Nova Iorque, Russel Sage.
- Wilensky, H. C. (1975), *The Welfare State and Equality*, Berkeley, University of California Press.
- Wolcott, I. (1991), *Work and Family. Employers' Views*, Melbourne, Australian Institute of Family Studies.

Laura den Dulk. Phd. student AWSB. Erasmus Universiy Rotterdam. Faculty of Social Science. P.O. Box 1738. 3000 DR Rotterdam. The Netherlands.

Anneke van Doorne-Huikes. Professor of Women's Studies. Erasmus Universiy Rotterdam. Faculty of Social Science. P.O. Box 1738. 3000 DR Rotterdam. The Netherlands.

Joop Schippers. Associate professor. Utrecht University. Faculty of Law, Economic Institute. Kromme Nieuwe Gracht 22. 3512 HH Utrecht.