

**IGUALDADE DE
OPORTUNIDADES E
NEGOCIAÇÃO COLECTIVA
NA EUROPA**
**Análise do processo
de negociação**

Linda Dickens

Tradução realizada para a Comissão para a Igualdade
no Trabalho e no Emprego

COLECÇÃO “ESTUDOS”

Série C - “Trabalho”

14

**IGUALDADE DE
OPORTUNIDADES E
NEGOCIAÇÃO COLECTIVA
NA EUROPA
Análise do processo
de negociação**

Linda Dickens

Tradução realizada para a Comissão para a Igualdade
no Trabalho e no Emprego

A edição original desta obra foi publicada pela Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, Irlanda, com o título **Equal Opportunities and Collective Bargaining in Europe – 4. Illuminating the Process** (ISBN 92-828-5065-X). Autorizada a tradução e a edição em língua portuguesa, para a CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE - MTS

Colecção “Estudos” – Série C “Trabalho”

Título: “Igualdade de Oportunidades e Negociação Colectiva na Europa
- Análise do Processo de Negociação”

Autor:

Linda Dickens

Tradução: TRADUCTA

2ª Edição, Reimpressão, Arranjo Gráfico e Distribuição:

Departamento de Estudos, Prospectiva e Planeamento

Centro de Informação e Documentação Económica e Social

Pr. de Londres, 2-2.º- 1049-056 Lisboa

Tel. 21 844 11 19 / Ext. 2119 / 2121

Fax: 21 840 61 71

E-mail: depp.cides@deppmts.gov.pt

Preço: 500\$00

Difusão: CITE - Av. da República, 44 – 2º e 5º - 1069-033 Lisboa

Capa: Fernando Guerreiro

Impressão da capa: A TRIUNFADORA

Depósito Legal: 142 401 / 99

ISBN: 972-704-185-X

Tiragem: 2 000 ex.

Lisboa, Dezembro / 00

DICKENS, Linda

Igualdade de oportunidades e negociação colectiva na Europa :
análise do processo de negociação / Linda Dickens ; trad. Tructa
para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. – 2ª ed.
- Lisboa : DEPP. CIDES, 2000. – 104 p. ; 23 cm . – (Estudos. Série C
– Trabalho ; 14)

ISBN 972-704-185-X

Mercado de trabalho / Trabalhadoras / Igualdade de oportunidades /
Negociação colectiva / Condições económicas / Aspectos jurídicos / Países
CE

CDU 331.104

A Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho é um organismo autónomo da União Europeia, criado para auxiliar na formulação da política futura relacionada com assuntos sociais e laborais. Informação adicional pode ser consultada na página da Fundação na Internet: <http://www.eurofound.ie/>

Linda Dickens é professora na Warwick Business School, Universidade de Warwick, no Reino Unido. As áreas de ensino da professora Dickens incluem gestão de recursos humanos, relações industriais, instituições europeias, legislação laboral e prática de gestão. A professora Dickens é uma oradora habitual em conferências e seminários académicos e profissionais e tem sido autora de numerosos documentos formais e artigos relacionados com as áreas acima mencionadas.

ÍNDICE

PREFÁCIO	3
SUMÁRIO	7
CAPÍTULO 1 - INTRODUÇÃO	15
O Projecto de Investigação.....	15
Objectivo deste Relatório	16
Locais e Método de Investigação	18
Estrutura do Relatório	23
CAPÍTULO 2 - O PROCESSO DE NEGOCIAÇÃO COLEC- TIVA	25
Natureza e Qualidade da Relação de Negociação	25
A Fase de Pré-Acordo	26
A Fase do Acordo.....	30
Pós-acordo.....	36
CAPÍTULO 3 - FACTORES AMBIENTAIS FAVORÁVEIS À NEGOCIAÇÃO COLECTIVA PARA A IGUALDADE	41
Contexto Económico	42
O Mercado de trabalho	43
Enquadramento legislativo	45
Outra Intervenção Política/Intervenção Estatal	50

CAPÍTULO 4 - FACTORES ORGANIZACIONAIS FAVORÁVEIS À NEGOCIAÇÃO PARA A IGUALDADE.....	55
Pressões das Entidades Patronais/Bases Racionais	55
Pressões Internas e Bases Racionais dos Sindicatos	61
Facilitar os Contextos Internos/Mecanismos Impulsionadores de Acção.....	65
 CAPÍTULO 5 - O SIGNIFICADO DOS SEXOS NA NEGOCIAÇÃO COLECTIVA.....	 67
A Identidade dos Negociadores.....	67
A Importância da Presença das Mulheres	68
Homens Negociando pela Igualdade.....	72
 CAPÍTULO 6 - MODERNIZAÇÃO DA NEGOCIAÇÃO COLECTIVA	 77
Procurando Bons Acordos.....	77
Questões relativas à Modernização	80
Benefícios em Estabelecer a Ligação Positiva Entre a Igualdade de Oportunidades e a Negociação Colectiva	83
 APÊNDICE	 87
BIBLIOGRAFIA	101

PREFÁCIO

A Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, em estreita colaboração com a Comissão Europeia (DGV), tomou a iniciativa de lançar, em 1994, um projecto de vulto sobre Igualdade de Oportunidades e Negociação Colectiva. Do projecto resultou um relatório de base (1. Definição das Questões) e um relatório consolidado sobre a situação global e a estrutura da negociação nos Estados-membros (2. Exploração da Situação). O segundo relatório consolidado (3. Acordos Inovadores: Uma Análise) apresenta uma visão global dos acordos mais inovadores de cada um dos 15 Estados-membros da União Europeia, relacionados com a igualdade de oportunidades e a negociação colectiva. É baseado em relatórios elaborados pela rede de relatores nacionais e segue as directrizes estabelecidas no relatório de base Definição das Questões.

Este terceiro relatório consolidado (4. Análise do Processo de Negociação) efectua uma análise mais profunda de todo o processo de negociação. É analisado um acordo de cada um dos Estados-membros, tendo em vista a identificação de factores cruciais, que podem conduzir a acordos positivos. É prestada especial atenção às características internas das organizações dos parceiros sociais, tais como a participação das mulheres na tomada de decisões, como possíveis factores para a realização de acordos bem sucedidos.

Existem também relatórios nacionais das três fases do projecto. Espera-se que este relatório aumente o conhecimento e a compreensão da complexa área da igualdade de oportunidades e da negociação colectiva.

Clive Purkiss

Director

Odile Quintin

Subdirector Geral em Exercício

Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho,

Direcção Geral V – Emprego, Relações Industriais e Assuntos Sociais

SUMÁRIO

Introdução

O projecto de investigação preocupa-se em estabelecer uma ligação positiva entre a igualdade de oportunidades e a negociação colectiva. O presente relatório, resultante do estudo de casos de cada um dos Estados-membros, clarifica o processo através do qual são atingidos acordos colectivos com um bom potencial para a igualdade. São identificados os factores que podem afectar a busca de igualdade de oportunidades através da negociação colectiva. É o efeito combinado e cumulativo de vários factores que acciona e mantém o processo da negociação colectiva para a igualdade; a aplicabilidade de determinados factores em particular é mais difícil de avaliar em contextos específicos. Foram realizados estudos de casos em várias organizações dos sectores público e privado, em várias divisões e em níveis de negociação diferentes. O âmbito variado da investigação indica que, *a priori*, não existem áreas onde a negociação colectiva não possa ser utilizada com o intuito de se atingir a igualdade.

O Processo de Negociação Colectiva

A natureza e a qualidade da relação da negociação parece importante no estabelecimento de uma ligação positiva, com relações de negociação bem estabelecidas e um tipo de relações industriais caracterizado pela confiança e por noções de parceria social, associado ainda ao facto de trazer a esfera da igualdade de oportunidades para a negociação colectiva.

Ambas as partes (entidades patronais e sindicatos) agem como accionadores das questões de igualdade na negociação, se bem que o accionador seja, com mais frequência, o sindicato. Na fase de pré-acordo da negociação, a consciencialização e o entendimento da questão da igualdade, bem como a necessidade de acção por parte dos parceiros sociais, é coadjuvada pela investiga-

ção ou por estudos preparatórios, efectuados frequentemente por peritos externos.

Se bem que a igualdade de oportunidades possa parecer uma questão consensual e ser tacticamente apresentada como tal nas negociações, pode, no entanto, tornar-se uma questão altamente conflituosa, não apenas na mesa de negociações, como também no seio de cada uma das partes. O reconhecimento e a gestão das diferenças constituem parte da elaboração da agenda e da obtenção de um acordo. É mais provável chegar a um consenso quando todas as partes têm uma concepção limitada do que constitui a IO, mas o acordo resultante não será tão rico em termos do seu potencial para promover a igualdade.

É possível, em agendas onde o conceito de igualdade não está presente, (por exemplo, flexibilidade dos horários de trabalho a fim de fazer face às necessidades operacionais) “capturá-las” para a igualdade, ou ser-lhes introduzida uma dimensão igualitária, a fim de produzir ganhos para ambas as partes, indo de encontro às necessidades tanto de entidades patronais como de empregados. Tal requer que seja reconhecida a dimensão de igualdade relativamente a todas as questões em negociação.

O acordo foi facilitado de diversas formas, pelo facto de a definição dos pormenores ter sido delegada num subgrupo do organismo negociador; facilitado, também, pelo baixo custo relativo ou pela relação custo-eficácia das propostas de igualdade do ponto de vista da entidade patronal, ou pela existência de apoio financeiro externo para iniciativas; e, finalmente, por se antever dispendioso o facto de não se chegar a acordo sobre a continuidade da relação negocial, ou de se pôr em risco todo o pacote de negociações. O compromisso é inerente à negociação, mas as disposições que ficam aquém da intenção original podem estabelecer um princípio e fornecer uma base para uma melhoria posterior.

Nos acordos, as partes estavam frequentemente menos preocupadas com a aplicação e controlo dos mesmos, pelo que os requisitos externos de controlo são raros, mesmo nos casos em que haja uma intervenção legislativa visando a igualdade. Alguns dos acordos estudados eram fracos, na medida em que

não contemplavam formas de controlo, ou não conseguiam institucionalizar as medidas igualitárias que continham. Assim, os acordos nem sempre concretizaram todo o seu potencial.

Uma boa aplicação implica um pacote de medidas, incluindo: alvos/objectivos obrigatórios; calendarização para a sua aplicação; mobilização e atribuição da responsabilidade de aplicação dos mesmos, controlo e revisão sistemáticos; formação para os responsáveis pela implementação; mobilização e participação activa das mulheres no processo de implementação; estabelecimento de critérios e informação de forma a permitir uma avaliação transparente do progresso e sanções eficazes para assegurar o seu cumprimento. Além do mais, informar/educar os abrangidos pelo acordo pode atrair os trabalhadores para a sua aplicação.

O estabelecimento de um organismo conjunto para a igualdade, adequadamente apoiado e dotado de recursos, responsável por algumas destas questões relativas à aplicação, evita que o sucesso das medidas de igualdade seja deixado ao sabor da vontade de pessoas que possam estar renitentes em aplicá-las, embora o problema da resistência possa permanecer.

Factores Ambientais Favoráveis à Negociação Colectiva para a Igualdade

Está identificado um número de factores externos ou ambientais que agiram como fontes de pressão sobre os parceiros sociais, estimulando e ajudando a dar forma à acção, que afectaram o “clima” no qual a negociação colectiva decorreu e o contexto no qual os acordos colectivos têm de ser aplicados. Tais factores são o contexto económico, o mercado de trabalho, a estrutura legislativa e a nova intervenção política/acção estatal.

A investigação apresenta exemplos de igualdade de oportunidades como política típica de períodos de prosperidade económica. Mas também indica que algumas medidas de IO podem tornar-se mais susceptíveis de ser tomadas quando a negociação ocorre em circunstâncias económicas adversas. Para além disso, se há base de sustentação suficiente para as medidas de igualda-

de contidas nos acordos, estas sobrevivem a alterações adversas no contexto económico. Fundamentalmente, a visão característica do “período de prosperidade económica”, no que respeita à IO, surge porque a IO é vista separadamente de outras questões (“confluentes”), mais do que como parte integrante de todos os assuntos abrangidos pela negociação colectiva.

Os mercados de trabalho estanques, a preocupação com as alterações demográficas (feminização) e as alterações no mercado de trabalho (por exemplo, a mudança para um emprego do sector de serviços) estimularam acções com vista à igualdade, embora estas pressões sejam abafadas em períodos de recessão económica. A igualdade não pode simplesmente ser deixada ao mercado; é necessário aproveitar a pressão positiva e salvaguardar as realizações alcançadas em condições favoráveis contra a pressão negativa que pode surgir, à medida que as condições se alteram.

A importância da estrutura legislativa para a igualdade no que diz respeito à negociação colectiva e igualdade de oportunidades, está demonstrada nesta investigação. Em muitos casos, parece ter sido necessária, ainda que insuficiente, uma estrutura legal favorável a medidas de igualdade, para levar os parceiros sociais a abordarem questões relativas à igualdade na negociação.

A legislação pode efectivamente requerer uma acção relativamente a uma questão de igualdade de uma ou de ambas as partes (ou conceder-lhes poderes, ou autorizá-los a empreender tal acção) ou, não tão directamente, pode dar à questão uma notoriedade tal, que leva à consciencialização nesse sentido.

A legislação pode simbolizar a preocupação da política pública pela igualdade, e desempenhar um papel de consolidação da agenda para a negociação colectiva.

O relatório discute diferentes interacções da lei e da negociação colectiva e sugere que a influência da lei é maior quando a tónica é colocada nas medidas positivas para promover a igualdade, mais do que simplesmente para promover a não-discriminação; é mais forte onde a acção específica efectuada por parte dos parceiros sociais (sejam eles processuais ou efectivos) é

autorizada, e a acção positiva, mais do que apenas encorajada, é promovida; é, também, mais forte quando são estabelecidas disposições, proporcionando o controlo positivo da acção; finalmente, é mais forte onde há sanções no caso de não ser tomada qualquer acção ou, pelo contrário, recompensas pela tomada de acções.

Num determinado número de casos, os parceiros sociais foram confrontados ou foram alvo de pressões ambientais resultantes da intervenção positiva de uma terceira parte, com a finalidade de estimular e/ou apoiar acções em favor da igualdade. Neste caso, as agências e organismos subsidiados pelo estado podem desempenhar um papel positivo.

Algumas medidas administrativas estatais relacionadas com a negociação colectiva mencionadas por relatores nacionais parecem conter um potencial insuspeitado em termos de facilitar ou encorajar a consideração das questões de igualdade na negociação, pelo menos pelo facto de demonstrarem um interesse externo na área e fornecerem uma fonte de exemplos.

Factores Organizacionais Favoráveis à Negociação Colectiva para a Igualdade

Um dos factores internos ou organizacionais que incentiva à acção da IO por parte das entidades patronais consiste na preocupação com a imagem ou o perfil real ou desejado da organização. Este aspecto apresenta várias dimensões: criar uma imagem de boa entidade patronal; posicionamento no mercado de trabalho e/ou de produtos; orientação do cliente (ou orientação do eleitor no sector público); cidadania corporativa/responsabilidade social; reputação de criar acordos inovadores.

A acção para a igualdade também é provável quando as medidas para a igualdade são vistas como parte de uma gestão eficiente e da total utilização dos recursos humanos. Tal também acontece quando a tomada de acções com vista à igualdade surge aliada a interesses comerciais. Num determinado número de exemplos, foi possível construir casos de negociação para uma acção com vista à igualdade, isto é, demonstrar a vertente económica da

igualdade. O tratamento de questões na negociação colectiva pode auxiliar a introduzir uma dimensão de igualdade em fundamentos comerciais não relacionados com a IO e a generalizar e sustentar iniciativas com vista à igualdade motivadas por interesses comerciais.

Os sindicatos podem ter preocupações semelhantes no que diz respeito ao perfil, podendo ser construídos “casos de negociação” para a acção sindical, pressionando assim os negociadores provenientes de níveis superiores do sindicato no sentido de negociar a igualdade. Contudo, e de forma mais particular, os sindicatos, enquanto organizações democráticas, estão receptivos a pressões vindas “de baixo”. É importante determinar em que medida as mulheres têm voz activa, enquanto membros dos sindicatos e podem exercer o seu poder para estabelecer agendas. Existe uma série de medidas de acção positiva que os sindicatos podem tomar para facilitar este facto. É mais provável que os sindicatos que tomam tais medidas sejam participantes activos na procura de acordos colectivos com um bom potencial para a igualdade.

Estão identificados diversos contextos internos que facilitam ou impulsionam a acção: Mudanças nos quadros de pessoal; chegou-se à conclusão de que as alterações tecnológicas ou a reestruturação laboral/organizacional e as alterações nas estruturas de negociação criavam oportunidades para aumentar a aceitação dos factores susceptíveis de predispor as partes para trazer a igualdade para a negociação colectiva. Os indivíduos com funções determinantes (tanto homens como mulheres) no processo de tomada de decisões, desempenharam papéis importantes em muitos casos como grandes defensores da igualdade, mediando factores ambientais e organizacionais positivos.

A Importância dos Sexos na Negociação Colectiva

A presença das mulheres na negociação é importante por duas razões. A presença proporcional das mulheres e a representação adequada das preocupações das mulheres na negociação colectiva são importantes enquanto princípios democráticos. Em segundo lugar, a presença das mulheres é importante porque existe uma relação entre a presença das mulheres (igualdade interna) e os resultados da negociação colectiva (igualdade externa).

A presença das mulheres entre os negociadores pode ser positiva para a negociação da igualdade no que diz respeito às questões trazidas para a mesa das negociações, à determinação de prioridades de negociação e ao contributo da experiência e do conhecimento das preocupações das mulheres e das suas condições laborais, com vista a alcançar acordos melhores e mais eficazes.

O acesso das mulheres ao processo da negociação colectiva é uma condição necessária mas não suficiente para estabelecer a ligação com igualdade de oportunidades. Não é suficiente que as mulheres detenham, simplesmente, funções-chave na organização ou estejam presentes à mesa das negociações; têm igualmente que estar conscientes das preocupações das mulheres, ter formação suficiente no que diz respeito a apresentar reivindicações de forma eficaz e receber apoio nesse sentido.

O apoio pode ser criado através da presença de um conjunto crítico de mulheres com estas características na negociação; assegurando o apoio de negociadores masculinos conscientes das diferenças entre os sexos, através de ligações internas com mulheres no seio da organização e através de cadeias externas. Contudo, actualmente, a relação entre grupos externos de mulheres e sindicatos é frequentemente ténue e, no seio dos sindicatos, as estruturas que facilitam a mobilização das mulheres e a articulação das suas preocupações não têm necessariamente que ter ligações institucionalizadas com a negociação.

Dado o actual domínio masculino entre os negociadores e a fraca representatividade de mulheres em posições superiores nos parceiros sociais e nas instituições de diálogo social a nível nacional e europeu, são considerados os factores que podem encorajar os homens a negociar pela igualdade. Ter apenas homens nas negociações pode não ser um obstáculo no sentido da obtenção de um lugar para a IO na negociação colectiva, desde que exista compromisso e acesso à especialização e onde as mulheres se encontram envolvidas no processo de negociação mais abrangente.

A investigação sugere que os homens conseguem negociar pela igualdade quando incumbidos de o fazer pela sua organização; quando têm um com-

promisso pessoal para com a igualdade; quando esse mesmo compromisso é gerado através da construção de um interesse partilhado pela igualdade; quando a formação ajudou a ultrapassar o desconhecimento das preocupações das mulheres e das questões de igualdade e quando os negociadores masculinos pertencem a sindicatos ou empresas com estruturas internas para a igualdade que contribuem para o processo da negociação colectiva.

Modernização da Negociação Colectiva

Estabelecer uma ligação positiva entre a negociação colectiva e a igualdade de oportunidades faz parte da modernização da negociação colectiva - modernização em termos da sua cobertura; a representatividade e o alcance facilitarão a mudança de acordos colectivos que sustentam e perpetuam a desigualdade para acordos que promovem a igualdade.

Estabelecer a ligação positiva entre a igualdade de oportunidades e a negociação colectiva apresenta benefícios potenciais, tanto para o progresso da igualdade como para os parceiros sociais.

A negociação colectiva pode representar um instrumento complementar para a regulamentação legal em termos de promoção da igualdade. Oferece vantagens em termos de confluência, flexibilidade, aceitação de resultados, legitimidade do processo, cumprimento e participação (voz activa).

Argumenta-se que o estabelecimento da ligação positiva constitui um impulso para a modernização da negociação colectiva, de forma a reflectir realidades em mutação; pode facilitar a revitalização dos sindicatos; contribuir para estratégias de gestão com vista à competitividade; dar nova relevância à regulamentação conjunta e realçar a legitimidade dos parceiros sociais.

CAPÍTULO 1 - INTRODUÇÃO

O Projecto de Investigação

A igualdade de oportunidades entre mulheres e homens tem estado na primeira linha da política social comunitária desde o seu início. Recentemente, foi realçada a importância da negociação colectiva na política de igualdade de oportunidades, coincidindo com desenvolvimentos a nível comunitário, os quais reconhecem e fomentam o papel do diálogo social na política social da CE (Bercusson e Dickens, 1996). A política actual de igualdade de confluência também sublinha a importância de compreender a forma como uma actividade tão trivial em termos de relações de trabalho, como seja a negociação colectiva, pode ainda assim fomentar a igualdade.

Em que medida as condições de emprego são determinadas pela regulamentação conjunta, varia de país para país, tal como acontece com a composição e estrutura dos parceiros sociais, a natureza das interacções e dos processos de negociação, entre eles, e o carácter e a importância dos diferentes resultados obtidos. Contudo, a negociação colectiva (regulamentação conjunta, em termos globais) desempenha um papel importante na determinação dos termos e condições de trabalho para um elevado número de cidadãos na Europa e, como tal, constitui um mecanismo potencial para a progressão em direcção à obtenção da igualdade entre os sexos. Mas a própria negociação colectiva constitui um processo sexuado e os acordos colectivos, intencionalmente ou não, podem reflectir, incorporar ou perpetuar práticas discriminatórias. Quando a negociação colectiva não possui uma dimensão ou perspectiva relacionadas com o sexo, é provável que os acordos institucionalizem práticas discriminatórias, sirvam para enraizar, mais do que questionar, a segregação sexual no trabalho e funcionem segundo um modelo masculino de emprego, para desvantagem das mulheres.

Dada a conveniência de desenvolver um papel positivo para a negociação colectiva no sentido de fomentar a igualdade entre mulheres e homens, torna-se necessário determinar o que constitui uma boa prática nesta área, bem como formas de facilitar essa boa prática. Estas questões constituem o âmbito do projecto de investigação, em larga escala, sobre Igualdade de Oportunidades e Negociação Colectiva na Europa, do qual este relatório faz parte.

Ao abordar a combinação entre a igualdade de oportunidades e a negociação colectiva, o projecto estabelece uma relação original para diversos contextos nacionais, tanto na prática, como em termos de discurso académico (Kravartou, 1997). Este facto reveste esta investigação de relevância acrescida. Ao fornecer informações e comentários de especialistas relativamente ao que está a acontecer em diferentes Estados-membros, incluindo exemplos de disposições acordadas colectivamente, potencialmente positivas para a igualdade de oportunidades, bem como identificando os factores que influenciam tais acordos, o projecto tem em vista facilitar a aprendizagem com base na experiência de outrém e estimular e orientar o pensamento dos parceiros sociais (e outros), a nível europeu e nacional, indicando diferentes possibilidades, medidas potencialmente eficazes, assim como factores passíveis de facilitar ou impedir a sua concretização.

Objectivo deste Relatório

A fase prévia da investigação (Bercusson, 1998) forneceu exemplos de “boas” disposições em acordos colectivos, no que diz respeito à igualdade de oportunidades (com ênfase no conteúdo); esta fase procura esclarecer o processo, através do qual se atingem essas disposições/acordos. Tal implica identificar os factores que influenciam a criação de oportunidades iguais através da negociação colectiva.

Este relatório baseia-se nos estudos de casos levados a cabo em cada um dos Estados-membros, os quais procuraram explorar a forma como um “bom”

acordo colectivo (em termos de conteúdo) surge e é aplicado⁽¹⁾. Os casos estudados caracterizam-se pelo facto de serem generalizáveis, não a populações, mas a ideias. Os casos estudados neste projecto variam consideravelmente; não são representativos, mas antes indicativos do que pode ser feito e como, e são instrutivos relativamente aos factores que facilitam ou impedem o progresso nesta área.

O relatório identifica e discute os factores externos (ou ambientais) e os factores internos (organizacionais) importantes para a obtenção de acordos colectivos, potencialmente positivos em termos de igualdade. Ao fazê-lo, fornece informações úteis para quem deseja utilizar a negociação colectiva para preconizar a igualdade de oportunidades, indicando potenciais impulsos para a negociação da igualdade. Contudo, a adequação e aplicabilidade dos factores discutidos neste relatório têm ainda de ser avaliadas no âmbito da realidade particular de um âmbito específico.

Não se pretende construir uma lista de controlo prescritiva “daquilo que tem de ser feito”, nem estabelecer uma hierarquia de condições a respeitar. Uma tal abordagem descontextualizada traria poucas vantagens, na prática. Muito embora seja possível registar os itens susceptíveis de serem encontrados em negociações colectivas que visam incentivar a igualdade de oportunidades, bem como fornecer indicações quanto à sua importância nos casos estuda-

(1) Os autores dos relatórios nacionais para esta fase do projecto foram: Áustria, Birgit Buchinger, Ulrike Gschwandter e Erika Pircher; Bélgica, Nathalie Wiuame; Dinamarca, Lotte Valbjorn; Finlândia, Riita Martikainen, França, Annie Junter-Loiseau; Alemanha, Eva Brumlop*; Grécia, Maria Karamessini; Irlanda, Josephine Browne; Itália, Myriam Bergamaschi; Luxemburgo, Monique Laroche-Reeff; Holanda, Inge Bleijenbergh; Portugal, Maria Antónia Lince; Espanha, Maria Carme Alemany; Suécia, Anita Dahlberg; Reino Unido, Trevor Collin. Também agradeço a Myriam Bergamaschi pelos seus comentários sobre o primeiro esboço deste relatório.

*Eva Brumlop foi também membro do Grupo de Investigação coordenador, tendo prestado contribuição considerável para o desenvolvimento do projecto, antes da sua morte prematura, em 1997.

dos, tal não constitui uma “receita”. É o efeito combinado e cumulativo de vários factores que pode levar a despoletar e sustentar o processo da negociação colectiva para a igualdade. A quantidade necessária e a combinação particular dos itens varia, conforme seria de esperar, dada a diversidade existente, tanto entre, como no seio dos contextos revelados nos relatórios nacionais destinados à primeira fase deste projecto (Kravaritou, 1997).

Inevitavelmente, os casos estudados são qualitativamente diferentes uns dos outros e têm de ser inseridos nos seus contextos específicos, por forma a permitir uma apreensão total daquilo que se pode aprender através deles. Não é possível, dentro dos limites deste único relatório, fornecer cenários contextuais detalhados para os casos estudados. Contudo, este tipo de informação está disponível nos relatórios nacionais. O primeiro relatório nacional de cada um dos países fornece uma descrição das relações industriais nacionais e do contexto de igualdade. O segundo relatório de cada país apresenta uma análise detalhada de “bons” acordos e o terceiro fornece os estudos detalhados de casos que servem de base a este relatório geral (ver Apêndice).

Locais e Método de Investigação

Foi pedido a cada relator nacional que identificasse um “bom” acordo colectivo para servir de ponto de partida para o estudo de um caso e para seleccionar um local de investigação onde fosse facultado o acesso e a informação necessários para a investigação do processo. Esta selecção seria efectuada com base no seu próprio conhecimento especializado, auxiliado pelos relatórios nacionais do respectivo país das fases anteriores do projecto, os quais fornecem informação contextual e análise de bons acordos colectivos.

O nível de negociação a que foram seleccionados os casos (acordo nacional, acordos industriais ou sectoriais, acordos regionais, empresariais ou fabris) foi deixado ao critério do relator nacional, tendo em vista reflectir a diversidade dos sistemas de negociação colectiva. Na globalidade, foi abrangido um grande número de níveis. Da mesma forma, procuramos abranger um grande leque de sectores ao longo da totalidade do projecto, o que, em algumas situações, determinou a escolha final dos casos, como por exemplo, os

dos Países Baixos. Conforme o Quadro 1 indica, este aumento sectorial foi atingido. A investigação abrange tanto o sector público como o privado (e organizações quase públicas), tanto fabris como de serviços e, portanto, inclui sectores e organizações com níveis diversos de participação feminina. Por exemplo, as mulheres constituíam 13% da força de trabalho na organização estudada na Alemanha; 32% da força de trabalho no sector estudado na Bélgica; 70% da organização estudada em França. O âmbito diversificado da investigação sugere que, *a priori*, não existem áreas onde a negociação colectiva não possa ser utilizada para obter a igualdade.

Quadro 1. Linhas gerais do estudo de casos nacionais

País	Natureza do acordo onde o processo foi estudado
Áustria	Plano para a progressão das mulheres no Serviço do Mercado de Trabalho Austríaco. Abrange a vida familiar/laboral; formação; progressão na carreira e trabalhadores regressados ao serviço; presença das mulheres em organismos de decisão; objectivos obrigatórios tendo em vista o aumento do número de mulheres. Disposição para funcionários da IO.
Bélgica	Acção positiva para mulheres na indústria fabril alimentar. Estrutura de nível sectorial para acção positiva em 200 empresas (na sua maioria PME's)
Dinamarca	Projecto de desenvolvimento /formação em empresas do sector privado de produção de plásticos, elaborado na assembleia laboral, no contexto da estrutura de acordos colectivos.
Finlândia	Suplemento para a igualdade previsto no acordo da política nacional de salários e respectiva aplicação num município.
França	Sociedade Seguradora Mutualista e Social dos Agricultores de Finistère. Acordo para a Igualdade com compromissos quantificados e calendarizados: melhorar as qualificações das mulheres, facilitar o acesso a cargos executivos e a um leque mais alargado de oportunidades de emprego.
Alemanha	Acordo Estrutural a Nível Corporativo para a progressão das mulheres, na Volkswagen. Abrange as estruturas organizacionais; política activa de pessoal; medidas verificáveis para o aumento qualitativo, quantitativo e estrutural na proporção das mulheres na força de trabalho, em funções especializadas e a todos os níveis de gestão
Grécia	Acordo Colectivo Geral Nacional. Diversas disposições abrangendo gravidez/maternidade; conciliação família/trabalho para mulheres e homens; trabalho a tempo parcial, promoção da igualdade de tratamento; assédio sexual; criação da Comissão Conjunta para a Igualdade.

Irlanda	Acordos a nível empresarial e políticas com vista à IO, relativos à Direcção de Abastecimento de Electricidade. As questões abordadas incluem infantários, partilha de postos de trabalho, interrupções de carreira, assédio sexual, recrutamento, provas de igualdade. Nomeação do Gestor da IO e do Conselho Conjunto para a Igualdade.
Itália	Plano de acção positiva nas entidades públicas da província de Milão, no qual se aborda a segregação sexual e a conciliação das responsabilidades familiares e laborais.
Luxemburgo	Não há qualquer estudo relativo a acordos colectivos. O relatório dá conta de desenvolvimentos actuais relevantes.
Países Baixos	Acordos sectoriais relativos a empresas de limpeza, que prevêem a criação de assistência às crianças de trabalhadores do sexo masculino e feminino; assédio sexual; medidas relacionadas com a situação das mulheres, especialmente em retorno ao serviço.
Portugal	Acordo empresarial no sector dos correios e telecomunicações contendo cláusulas relativas à igualdade de oportunidades.
Espanha	Acordo com disposição sobre assédio sexual na indústria de gravação de metal na Catalunha.
Suécia	Medidas com vista à igualdade de oportunidades a nível municipal, relativas à administração local. Várias disposições abrangendo a igualdade salarial e a erradicação da segregação sexual.
Reino Unido	Acordo relativo aos trabalhadores do gás e dos funcionários superiores da British Gas. O esquema de Apoio a Carreiras engloba uma série de medidas de conciliação entre família e trabalho para homens e mulheres.

Do Quadro 1 também se depreende que os acordos colectivos seleccionados para os estudos de casos eram de vários tipos e abrangiam uma série de tópicos e questões pertinentes no que diz respeito à promoção da igualdade entre mulheres e homens. Alguns acordos pertenciam à categoria dos acordos colectivos (ou disposições a esse respeito), os quais, só por si, pareciam já ser acordos com boas práticas; outros, porém, pertenciam à categoria daqueles

que pareciam “bons”, quando analisados no respectivo contexto⁽²⁾. A atribuição de “bom” não implica um julgamento absoluto acerca da qualidade do acordo estudado; essa classificação é indicativa de que o acordo seleccionado para estudo era melhor do que a generalidade dos que estavam à disposição do investigador, em termos de potencial para promover a igualdade entre os sexos.

As restrições em termos de tempo e de recursos implicaram que os casos estudados não pudessem ser baseados numa investigação longitudinal, observando e explorando o processo da negociação colectiva em tempo real e durante a aplicação dos acordos. Os estudos constituem antes “investigações de um caso”, no qual a informação foi obtida, em grande parte, através de reconstrução, através dos relatos de informadores-chave (incluindo aqueles que se encontravam envolvidos na negociação), e de entrevistas aprofundadas semi-estruturadas. Não se procurou chegar a um relato “exacto” ou “verdadeiro” daquilo que aconteceu – cada uma das partes pode ter uma percepção diferente de um mesmo acontecimento - mas antes clarificar a área, obtendo relatos, percepções, interpretações e avaliações diferentes. Cada caso estudado inclui igualmente a análise de documentação contemporânea, tais como notas e relatórios produzidos pelos parceiros sociais e actas de negoci-

⁽²⁾ Estas distinções são referidas em Bercusson and Dickens, 1996 e foram postas em prática nos relatórios da Fase 2. A primeira categoria relaciona-se com os auto-declarados acordos para a IO e com acordos que procuram explicitamente abordar as práticas discriminatórias, incluindo tentativas de erradicar a discriminação “invisível” que pode surgir na aplicação de disposições aparentemente neutras. A segunda categoria – acordos ou disposições classificados de “bons” quando analisados no respectivo contexto – reconhece que “bom” é um conceito relativo mais do que absoluto. Um acordo ou uma disposição de um acordo podem ser bons em termos relativos ou comparativos, tendo em consideração macro e micro factores contextuais – por exemplo, os factores históricos, sectoriais/industriais, de regulamentação legal e do contexto específico de negociação e operacional.

ações, no caso de estarem disponíveis, o estudo de materiais secundários relevantes, bem como a compilação e análise da informação necessária.

A abordagem através de reconstrução e a metodologia escolhida têm, obviamente, implicações sobre a natureza e riqueza dos elementos que puderam ser obtidos, sendo as questões e problemas particulares discutidos nalguns relatórios nacionais.

Contudo, a maioria dos relatores nacionais conseguiu abordar, de forma mais ou menos aprofundada, os pontos para investigação estabelecidos nas directivas para o estudo preparadas por este autor. Os estudos de casos levados a cabo na Alemanha e no Reino Unido foram efectuados antes dos outros e funcionaram como estudos piloto, tendo ficado concluídos em 1995. Os estudos dos casos dos restantes países foram efectuados em 1996-1997. Alguns dos relatores nacionais confrontaram-se com problemas relativos à compilação de elementos (por exemplo, na Bélgica) devido à falta de consciência relativamente à IO nalguns contextos, ou a falta de prioridade dada a esta questão. Os investigadores nacionais estão de parabéns por terem efectuado, com sucesso, estudos numa área em que o tema da igualdade de oportunidades é frequentemente encarado como uma questão marginal pelos elementos pertencentes à esfera das relações industriais, que normalmente constituem as fontes de informação da negociação colectiva e dos acordos colectivos; numa área, enfim, onde frequentemente se tornou difícil identificar e obter o material de origem e em que o projecto requeria a exploração de questões, as quais na sua maioria nunca tinham sido investigadas.

Estrutura do Relatório

Este relatório não pretende resumir os muitos casos estudados; serve, antes, para sintetizar o que pode ser aprendido através deles, sobre os factores que possam ter influência na criação e aplicação de acordos colectivos ou disposições potencialmente positivas no que diz respeito à igualdade entre as mulheres e os homens.

Os relatórios nacionais são referidos a fim de indicar as bases e fornecer exemplos relativos às conclusões obtidas. Em muitos casos, estes exemplos

são mais indicativos do que exaustivos. Além de extrair conclusões gerais dos casos estudados, desenvolvo neste relatório, particularmente nas últimas secções, um número de argumentos e conclusões, os quais, muito embora se baseiem nas investigações nacionais, são da minha responsabilidade e não são necessariamente partilhados por cada um dos relatores nacionais.

Os relatórios dos casos estudados fornecem relatos ricos e interessantes, pelo que devem ser consultados quando se pretenda um maior detalhe específico ou exemplos individuais mais abundantes. Todos estão disponíveis na língua do país estudado e em inglês.

O próximo capítulo refere-se a aspectos do processo de negociação colectiva com os quais os factores que podem influenciar a consecução de bons acordos têm de interactivar. Realça questões relacionadas com a natureza e a qualidade da relação negocial e considera pontos relevantes nas diversas fases do processo de negociação colectiva, nomeadamente o pré-acordo, o acordo e o pós-acordo.

O Capítulo 3 aborda os factores externos/ambientais favoráveis à negociação colectiva com vista à igualdade sob quatro aspectos: o contexto económico, o mercado de trabalho, a estrutura legislativa e a nova intervenção política/estatal.

O Capítulo 4 centra-se nos factores internos ou organizacionais; primeiramente, no seu relacionamento com as entidades patronais e posteriormente relacionados com os sindicatos de trabalhadores. Finalmente, nesta secção, são discutidos os contextos internos susceptíveis de impulsionar a acção.

O Capítulo 5 refere-se à importância de ambos os sexos na negociação colectiva, explorando a importância da presença das mulheres, a ligação entre a igualdade interna e externa e os factores passíveis de incentivar os homens a negociar pela igualdade.

No capítulo final, demonstro que o estabelecimento da ligação positiva entre a negociação colectiva e a igualdade de oportunidades constitui um aspecto essencial da modernização da negociação colectiva.

CAPÍTULO 2 - O PROCESSO DE NEGOCIAÇÃO COLECTIVA

Natureza e Qualidade da Relação de Negociação

Vários dos estudos de casos efectuados denotaram a importância da relação de negociação existente entre as partes envolvidas nos “bons” acordos em estudo. De uma forma geral, as relações negociais estavam bem estabelecidas. O nível da densidade sindical nem sempre era elevado (por exemplo, no caso dos Países Baixos era de apenas 20%), mas os sindicatos possuíam fundamentos sólidos e era depositada confiança suficiente na negociação colectiva como mecanismo para resolver e atingir diversos objectivos.

Frequentemente, a segurança e a qualidade da relação negocial foi apontada como sendo mais forte na organização estudada do que em organizações comparáveis (por exemplo, em França). No estudo relativo à Alemanha, o conselho de empresa e os representantes sindicais tinham direitos mais alargados quer no que diz respeito à co-determinação, quer à participação em decisões corporativas básicas (particularmente em questões relacionadas com a política de pessoal) do que em empresas semelhantes. Tal afecta, claramente, a amplitude potencial das negociações com vista à igualdade.

Introduzir a igualdade de oportunidades na negociação colectiva também parece estar associado, nos casos estudados, a um tipo particular de relações industriais, nomeadamente um tipo imbuído de noções de parceria social e confiança, mais do que baseado em relações adversas e opostas.

Em Espanha, o acordo estudado surgiu num clima de diálogo, colaboração e entendimento entre as partes, na indústria de gravação de metal da Catalunha. Na Suécia e nos Países Baixos, a negociação foi consensual, como no caso da Volkswagen (Alemanha), influenciada pela presença de sindicatos de trabalhadores e Conselhos de empresa extremamente evoluídos, e coadjuvada por uma relação consensual e colaboracionista entre os parceiros soci-

ais. No caso de Portugal, constatou-se que as relações antagónicas entre as partes em negociação (na indústria dos correios e telecomunicações) limitaram as oportunidades das questões relativas à IO se realçarem nas negociações. No Reino Unido, as relações de negociação, caracterizadas pela ponderação e pelo elevado grau de confiança, constituíram um legado que a organização privada a que aquele estudo dizia respeito (British Gas) herdou da história do seu sector público.

A relação positiva entre a parceria social e a predisposição para negociar sobre a igualdade pode não ser unidireccional. Negociar sobre questões de igualdade pode ser um meio de fomentar uma maior ênfase na parceria, por oposição às relações adversas entre as partes. Na Grécia, por exemplo, o acordo de 1993 que foi estudado, teve lugar num contexto onde, desde o final dos anos 80, as partes tinham evoluído de uma fase em que eram adversárias em matéria de negociação, para uma fase de parceria social. O caso irlandês também apresenta um exemplo desta situação. Até que ponto a parceria constitui actualmente uma realidade na empresa irlandesa estudada, pode suscitar opiniões diferentes, mas um exame efectuado às relações no seio da organização recomendou que se encarasse a IO como uma prioridade para os sindicatos e para a administração, como uma contribuição no sentido de criar um clima de parceria.

A Fase do Pré-Acordo

Esta fase de negociação engloba o surgimento e identificação de questões positivas em termos da igualdade dos sexos, a abordar através da negociação colectiva; engloba, também, o levantamento da questão e o estabelecimento de prioridades a ela relativas no seio das partes em negociação; abrange o estabelecimento da agenda de negociações e, finalmente, a preparação para a negociação, incluindo a natureza da procura/oferta a debater.

Iniciadores de Questões de Igualdade na Negociação

Alguns acordos envolveram sindicatos individuais (por exemplo, na Alemanha, no Reino Unido), ou um sindicato principal (por exemplo, nos Países Baixos), ou uma confederação de sindicatos (por exemplo, na Grécia). Noutros casos, estavam envolvidos dois sindicatos (por exemplo, na França e na Espanha) ou diversos sindicatos ou confederações (por exemplo, em Portugal, na Irlanda, na Suécia e na Finlândia). Em poucos casos, o conselho da empresa desempenhou um papel chave (por exemplo, na Dinamarca e na Alemanha).

O lado das entidades patronais (dependendo do nível de negociação) surgiu representado por uma empresa individual (por exemplo, no Reino Unido, na Alemanha, na França, na Irlanda e em Portugal) ou por uma associação sectorial (por exemplo, as empresas de limpeza nos Países Baixos; a produção alimentar na Bélgica) ou uma federação patronal nacional (por exemplo, na Grécia e na Finlândia). Relativamente aos casos do sector dos serviços públicos, a entidade patronal era uma agência (na Áustria) ou uma unidade que se reportam ao governo local (por exemplo, na Suécia e na Itália).

Nos casos em que foi possível identificar uma das partes como responsável pela introdução da questão da igualdade na negociação, verificou-se que esta era com mais frequência o sindicato de trabalhadores (por exemplo, na França, na Finlândia, na Grécia e na Espanha). Até um certo ponto, isto seria de esperar, dado que a negociação tem lugar, frequentemente, como resposta a uma reivindicação dos sindicatos, e também tendo em vista que as entidades patronais são normalmente capazes de tomar, de certa forma, acções unilaterais com vista à igualdade, se assim o desejarem. Em vários casos, o sindicato, ao dar início à reivindicação, estava a reagir às exigências colocadas pelos seus membros provenientes dos escalões inferiores da empresas (como na Bélgica e na Irlanda, por exemplo), ou de estruturas de mulheres existentes no seio do sindicato (por exemplo, secretariados de mulheres nas federações de sindicatos, na Grécia e na Espanha).

Contudo, no caso relativo ao sector público italiano, a iniciativa principal surgiu da entidade patronal (uma entidade pública de uma província) e o pa-

pel desempenhado pelos sindicatos foi secundário. Noutros casos, pareceu ser antes uma iniciativa conjunta ou uma iniciativa na qual a reivindicação do sindicato não suscitou oposição, apesar de as entidades patronais não considerarem as questões particularmente importantes (por exemplo, na Bélgica). No caso irlandês, os sindicatos iniciaram as negociações sobre questões de igualdade na primeira fase (reivindicações relacionadas com a conciliação família/trabalho nos anos 70-80), mas a entidade patronal tornou-se favorável à acção nos anos 90, dando início a várias políticas para a igualdade. Nos Países Baixos, os sindicatos iniciaram a maioria das políticas com vista à IO no período estudado (a partir de 1988), mas a federação patronal também apresentou propostas durante o período anterior. (Contudo, as propostas do sindicato eram mais radicais). No caso do Reino Unido, a questão (flexibilidade) teve origem na entidade patronal, mas foi o sindicato que introduziu uma dimensão de igualdade na negociação.

Preparação do Terreno/Recurso a Peritos

A consciencialização para a questão da igualdade, e a compreensão da mesma, bem como a necessidade de acções por parte dos parceiros sociais foi coadjuvada, nalguns dos casos estudados, pela investigação ou por estudos preparatórios. Essa investigação pode ser valiosa, em termos do levantamento da situação existente e da detecção dos problemas a abordar. Pode igualmente ajudar a determinar o que os próprios trabalhadores, especialmente as mulheres, consideram necessário. Tal melhora a probabilidade de as medidas serem eficazes e pode auxiliar no processo de educação para a igualdade. Uma boa preparação e explicação das questões antes da negociação parece ajudar a atingir bons resultados.

Algumas vezes, o trabalho preparatório foi efectuado por peritos externos. Na Áustria, por exemplo, foi utilizado um perito dum projecto estabelecido com vista a aconselhar as empresas sobre medidas tendo em vista a progressão das mulheres. Foi enviado um questionário às trabalhadoras da organização a fim de identificar as suas principais preocupações. Na Irlanda, a organização estudada criou um Grupo de Análise para a Igualdade, tendo como

presidente um perito externo, e foi solicitado aos teóricos um relatório sobre a situação da igualdade na organização. As suas conclusões e as recomendações que apresentaram tiveram a sua influência. O gabinete para a Igualdade de Oportunidades Ombudsman (OIO) trabalhou em conjunto com o município estudado na Suécia, tendo os seus representantes participado em reuniões destinadas a desenvolver um plano com vista à IO.

Na Alemanha, o sindicato tinha-se envolvido em discussão com peritos legais relativamente a planos e iniciativas passíveis de serem introduzidos pelas empresas e tendo igualmente solicitado a elaboração de um relatório. Tal estimulou o debate interno no sindicato e influenciou o desenvolvimento e os contornos finais do acordo empresarial estudado. O caso alemão também demonstra o papel que pode ser desempenhado pelo sindicato mais alargado, para além da organização, fornecendo apoio e orientação aos representantes locais envolvidos na negociação, relativamente a questões relacionadas com a igualdade. Noutros casos (por exemplo, na Irlanda, na Alemanha, na Espanha, nos Países Baixos), este papel foi desempenhado pelas confederações de sindicatos e, em particular, pelos secretariados de mulheres no seu seio.

Nos Países Baixos, foram as próprias partes a proceder a investigações destinadas a servirem de base à negociação, procurando averiguar a necessidade da tomada de consciência no que respeita a opções relativas à assistência infantil. Na Itália, a investigação foi efectuada pela comissão para a igualdade de oportunidades (um organismo conjunto sindicato-administração), o qual comprovou a existência de discriminação indirecta na política de recrutamento praticada na altura, e a importância de procurar resolver a situação, para facilitar o acesso das mulheres a todos os empregos. No estudo do caso francês, a investigação preparatória realizada, forneceu análises da situação existente e recomendações que ajudaram a enriquecer a essência do acordo e a assegurar que as mulheres seriam de facto capazes de beneficiar das medidas propostas. Além disso, considerou-se que o estudo preparatório teve um efeito educativo e contribuiu para acalmar os receios dos executivos masculinos da organização.

Certamente que os resultados de um único estudo, mesmo quando ele demonstra uma necessidade de acção e a propõe, não podem garantir que a acção seja tomada, como ficou demonstrado no caso da Bélgica, onde a realização de um estudo constituiu o conteúdo principal do acordo. A conclusão obtida em várias partes deste relatório é que a acção para a igualdade na negociação colectiva surge quando um número de factores que aponta na mesma direcção se congrega numa conjuntura favorável; a informação proveniente de estudos preparatórios é apenas um factor positivo entre vários.

A Fase do Acordo

Esta fase diz respeito à natureza, forma e conteúdo do processo de negociação e à formulação final do acordo colectivo ou da disposição. O processo de negociação caracteriza-se pela necessidade de consenso e compromisso.

Conforme mencionado acima, embora as relações de negociação mais consensuais possam facilitar a obtenção de acordos bons para a IO, tal não significa que a própria IO seja necessariamente uma questão consensual, embora possa parecê-lo e possa ser apresentada tacticamente desta forma. De facto, podem gerar-se grandes conflitos e surgir divergências, não apenas na mesa das negociações, mas também no seio de cada uma das partes, inclusivamente entre diferentes grupos de mulheres. Tal pode suceder tanto na fase do pré-acordo, como durante a negociação.

Na Grécia, por exemplo, surgiram diferenças entre os envolvidos no secretariado das mulheres da federação sindical, relativamente ao trabalho a tempo parcial e ao trabalho nocturno, na fase da pré-negociação. Surgiram diferentes pontos de vista relativamente a se deveria ser exigida protecção para os trabalhadores a tempo parcial ou restringido o trabalho a tempo parcial. Não tendo sido possível chegar a um compromisso, a questão foi excluída da agenda, e o ponto de vista maioritário saiu vitorioso na questão do trabalho nocturno (pp. 16-19). O pacote de reivindicações relacionadas com o trabalho a tempo parcial, apresentado na mesa de negociações, foi elaborado por facções sindicais a nível central. O caso da Finlândia dá-nos um exemplo de negociação de diferenças entre as várias federações sindicais envolvidas nas

negociações relativas ao salário nacional. As diferenças reflectiram as diferenças entre os sindicatos, no que concerne ao suporte associativo. Foram descobertos interesses comuns relativamente à criação de um suplemento relativo à igualdade, mas a sua obtenção exigiu que se chegasse a um compromisso. Isto foi facilitado pelo desejo de efectuar um acordo de política salarial, do qual fazia parte o suplemento relativo à igualdade.

O reconhecimento e a gestão das diferenças fazem parte da estruturação da agenda e da obtenção de um acordo. As reivindicações para a igualdade apresentadas por parte do sindicato, por exemplo, reflectirão tanto a negociação interna no seu seio, como uma avaliação da oposição ou apoio previsível do outro lado. A variedade de interpretações da “igualdade de oportunidades” pode originar algumas diferenças⁽³⁾. Conforme discutido na Definição das Questões (Bercusson and Dickens, 1996), a igualdade de oportunidades pode ser entendida e conceptualizada de diversas formas, por exemplo, de forma liberal, radical, ou transformativa; igualdade de tratamento versus igualdade de remuneração; adaptação das mulheres às estruturas existentes ou exigência de uma transformação dessas estruturas. Por outro lado, a definição e o cerne da IO afecta o modo como esta poderá constituir um desafio às normas e práticas existentes, bem como a dimensão de uma provável resistência.

Em vários países, a agenda da IO surge actualmente limitada e restrita, incidindo predominantemente no papel reprodutivo das mulheres, ou, de forma mais geral, na conciliação trabalho-família (ver relatórios de todas as fases, Kravaritou, 1997). Mesmo nos casos em que a agenda se estende para além disto, como por exemplo, na Alemanha, a questão da formação especializada para mulheres, tem maior probabilidade de ser afluída e ficar apenas na

(3) O estudo do caso alemão apresenta diferentes perspectivas do que se entende em pormenor pela “progressão das mulheres” (que mulheres, e de que modo poderia a progressão ser melhor assegurada), conforme promovida pelo acordo da empresa. Tal levou a dificuldades na aplicação prática, incluindo a nomeação da primeira funcionária de entre as mulheres (p. 22).

agenda de negociações, do que procurar efectivamente resolver a discriminação remuneratória com base no sexo. Muitas das medidas actuais com vista à IO estão mais centradas na adaptação das mulheres (a falta do modelo feminino) do que na mudança das organizações. A obtenção de consenso é mais provável quando todas as partes têm uma concepção restrita do que constitui a IO, mas o acordo resultante será menos rico em termos do seu potencial para promover a igualdade.

Para que a negociação se efectue, é necessário existir ou ser estabelecido algum campo comum entre as partes, com base na concordância de ambas de que podem estar a responder a uma exigência imposta externamente no sentido de se envolverem na negociação sobre uma questão, ou uma exigência criada internamente. Examinemos isto, tomando em consideração os factores externos e internos que encorajaram as partes presentes nos casos estudados a envolver-se na negociação colectiva para a igualdade de oportunidades.

Nalguns casos, a questão que opunha ambas as partes não consistia na decisão de abordar ou não um assunto, mas antes como o fazer. Este foi o caso, por exemplo, num acordo sobre disposições relativas à assistência infantil, no estudo efectuado nos Países Baixos, onde esteve em causa mais o pormenor do que o princípio; o mesmo se aplica às disposições relativas a assédio sexual nalguns outros acordos.

Nalguns casos, a questão em debate consistiu numa rubrica acordada para negociação, muito embora os objectivos pretendidos por cada uma das partes ao abordá-la nas negociações fossem divergentes. A título de exemplo, referimos os casos em que o interesse da entidade patronal na flexibilidade do horário de trabalho se orientava sobretudo, ou pelo menos inicialmente, por uma preocupação em reduzir custos, enquanto que o interesse do sindicato residia na flexibilidade horária como forma de auxiliar homens e mulheres na conciliação das responsabilidades laborais e familiares (como no caso do Reino Unido; ver também o caso da Irlanda e da mesma forma o da Dinamarca). Tal sugere a possibilidade de “capturar” para a igualdade, agendas que não a contemplam, ou introduzir nas mesmas uma dimensão de igualdade por forma a produzir ganhos de parte a parte, servindo as necessidades

tanto das entidades patronais como dos trabalhadores. Para que tal suceda, uma ou ambas as partes terão necessariamente de ser capazes de reconhecer e articular a dimensão de igualdade em questões que não contêm um “rótulo de igualdade”. Todas as questões sujeitas a negociação colectiva têm uma dimensão de igualdade; todas as negociações fornecem uma oportunidade para introduzir uma perspectiva de igualdade, mas este facto é raramente reconhecido. Prever a presença de especialistas em questões de igualdade, a fim de orientar as negociações, constitui uma forma de encorajar o reconhecimento do facto. Também é importante reconhecer que as disposições que parecem ser “disposições com vista à IO”, na prática podem ser uma espada de dois gumes para a igualdade das mulheres, com um potencial negativo e outro positivo, em termos da promoção da igualdade. São exemplos disto medidas que, em teoria ou na prática, reforçam o pressuposto de que as mulheres têm e deviam continuar a ter a responsabilidade principal pela assistência às crianças e pela assistência a outros dependentes. (Bercusson and Dickens, 1996:21). Da mesma forma, as disposições flexíveis podem ser um indicador problemático da IO. A flexibilidade numérica (flexibilidade do horário de trabalho) pode constituir uma ajuda valiosa na combinação das responsabilidades domésticas com o trabalho remunerado, facilitando assim a participação no mercado de trabalho; mas a contribuição efectiva do trabalho flexível para a IO e para a conciliação entre a vida laboral e familiar depende muito dos termos específicos e condições de emprego e também do significado de “vida de família” (Perrons, 1998). É pouco provável existir igualdade entre os sexos quando, por exemplo, o trabalho a tempo parcial está mal cotado e restringido a “trabalhos de mulheres”, ou está separado do mercado de trabalho interno e do sistema remuneratório de uma organização ou, quando é criado, com a finalidade de reduzir os níveis de trabalhadores efectivos através do afastamento das mulheres de empregos a tempo inteiro.

No que diz respeito à condução da negociação, confiar o tratamento dos pormenores a um pequeno subgrupo do organismo da negociação constituiu um mecanismo de progressão eficaz nalguns dos casos estudados. Tal pode conceder um papel chave aos elementos que possuem uma especialização ou interesses particulares. Na Grécia, por exemplo, a negociação sobre as reivindicações relativas à igualdade não foi tratada numa sessão plenária geral,

mas por elementos de cada uma das partes (ambas mulheres), abordagem essa considerada importante para a obtenção de um bom acordo. Uma abordagem bastante diferente foi adoptada na Suécia. Aqui, o grupo que desenvolveu o plano para a igualdade relativo ao município estudado era composto pelos responsáveis pelas decisões políticas, funcionários superiores e representantes principais dos sindicatos. Estes incluíam quer indivíduos que não eram considerados particularmente a favor de medidas para a igualdade, quer indivíduos que o eram. Foi considerado importante que o plano não fosse encarado como um documento elaborado por “activistas feministas”, e a abordagem pretendia conceder ao trabalho a maior legitimidade e estatuto possíveis, mais do que dar voz à maioria feminina ou a grupos de mulheres, assegurando assim um impacto mais relevante. No caso dos Países Baixos, foram constituídas partes para trabalhar em conjunto e delinear os pormenores das disposições acordadas. Esta abordagem estava em harmonia com o objectivo global de alcançar um compromisso e um consenso que conduzissem a uma melhor aplicação do acordo.

O processo da negociação e os seus resultados - os termos do acordo - reflectem, obviamente, diversos factores, entre os quais a força relativa de negociação das partes (que pode ser aumentada pela mobilização interna efectiva ou coerciva e/ou utilizando recursos externos, perícia ou poder) e os custos relativos da celebração ou não do acordo.

Vários estudos nacionais registaram que nos casos analisados, a questão da IO (ou a disposição final no acordo) foi encarada pelas entidades patronais como uma questão passível de ser concedida a um custo relativamente baixo ou mesmo sem qualquer custo. Este foi o caso, por exemplo, da Espanha, onde se chegou a um acordo sobre assédio sexual que se considerou não exigir qualquer dispêndio financeiro (não incluiu disposições que envolvessem despesas, como por exemplo a formação). Na Grécia, foram as reivindicações “institucionais” relativas à IO que, mais do que as reivindicações financeiras, obtiveram maior sucesso no acordo geral estudado. No caso da Bélgica, o acordo foi facilitado pelo facto de as despesas inerentes terem carácter único, e não um compromisso relativo a medidas estruturais envolvendo dispêndios anuais. Contudo, noutros casos, as medidas acordadas envolveram,

de facto, um custo financeiro. Nesta situação a questão residia em saber se a despesa podia ser defendida com base em interesses comerciais ou outros.

Nalguns dos casos, a disponibilidade de recursos financeiros vindos do exterior (normalmente do Estado) para fazer face pelo menos a alguns custos inerentes às medidas relativas à IO, facilitou o acordo entre as partes. Este foi o caso, por exemplo, da atribuição de um subsídio de assistência às crianças nos Países Baixos e de incentivos financeiros atribuídos na França e na Bélgica. O facto de os custos adicionais inerentes às disposições relativas à maternidade no acordo geral grego serem suportados por organizações de segurança social e não pelas entidades patronais, facilitou o acordo nesse país.

Os custos relativos à celebração de acordo/ausência de acordo não são apenas financeiros. Na Finlândia, devido à posição de um sindicato chave, o custo de não se chegar a acordo relativamente à inclusão do suplemento relativo à igualdade no acordo sobre a política remuneratória nacional foi a ausência de um acordo sobre a política salarial. Tal teria sido um custo elevado e, conforme mencionado anteriormente, encorajou a negociação e o compromisso naquele caso.

Ao considerarmos a celebração de acordo/ausência de acordo, está também em jogo a relação contínua entre as partes. Nalguns casos, questões relativas à IO não relacionadas com remuneração, deram uma oportunidade às entidades patronais que se opunham a aumentos salariais no contexto de grandes limitações orçamentais a, não obstante, “dar” ao sindicato algo no processo de negociação e, da mesma forma, deu ao sindicato uma oportunidade para oferecer algo aos seus membros.

Inevitavelmente, compromisso significa obter menos do que aquilo que é considerado ideal. Mas mesmo uma disposição que está longe da intenção original pode estabelecer o princípio de incluir a IO na negociação colectiva e, portanto, fornecer as bases para a obtenção de uma agenda mais ambiciosa no futuro. Nos estudos de casos onde existia informação relativa à negociação posterior ao acordo estudado, verificou-se que a igualdade manteve um lugar na mesa das negociações. Desta forma, o original suplemento relativo à

igualdade finlandês não assumiu grandes dimensões (devido à oposição existente, a sua dimensão foi reduzida nas negociações até ao ponto em que as entidades patronais deixaram de se opor), mas ajudou a estabelecer o princípio. Da mesma forma, na Grécia, os acordos gerais negociados após o acordo pioneiro estudado, que incluiu, pela primeira vez, igualdade de oportunidades na negociação colectiva, também continham disposições a favor da igualdade. O caso holandês mostra o alargamento do leque de questões relativas à igualdade abordadas nos acordos colectivos estudados, à medida que o tempo passava, evoluindo de medidas anti-discriminação para medidas de acção positiva⁽⁴⁾.

Pós-acordo

Esta fase inclui mecanismos destinados a atingir e controlar a aplicação do acordo, bem como verificar os seus resultados e impacto na prática. Diversos estudos de casos forneceram menos informação sobre a aplicação e o impacto dos acordos e os factores relacionados com eles, do que sobre as outras duas fases do processo de negociação, pré-acordo e acordo. Nalguns casos, era demasiado cedo, após a conclusão do acordo, para avaliar a aplicação e o impacto. Mas esta falta de informação também resultou do facto das próprias partes estarem, frequentemente, menos preocupadas com a aplicação. Também deve ser mencionado que é raro encontrar qualquer regulamentação relativa à aplicação ou requisitos para controlo, ainda que haja intervenção legislativa para a igualdade.

A negociação colectiva enquanto processo pode ser vista para além da assinatura de um acordo, destinado a abranger a sua aplicação e controlo; contudo, num determinado número de casos, parece que as partes não conseguiram “vender” aos seus membros o acordo que tinham negociado. Para tal é necessário disseminar informação acessível sobre o acordo, mas também são

⁽⁴⁾ Tal não implica que não seja necessário lutar para que seja prestada atenção contínua à igualdade. Um dos problemas identificados nos casos estudados consiste no facto de a acção para a igualdade poder ser encarada como uma medida correctiva temporária, em vez de contínua (ver o caso francês, por exemplo).

essenciais acções com vista a assegurar o compromisso para com este e a moldar as atitudes, por forma a que as medidas possam ser bem sucedidas na prática.

O relatório austríaco dá-nos um exemplo de uma campanha de informação intensiva, efectuada para publicitar as medidas acordadas relativamente a trabalhadores do sexo masculino e feminino. Na Irlanda, o sindicato organizou seminários para estimular a consciência sobre a igualdade e criou acções de “formação em atitudes negativas”, que foram posteriormente adoptadas pela empresa para os seus supervisores. Relativamente à entidade pública local italiana foram levadas a cabo várias iniciativas de informação; contudo, o papel relativamente minoritário aqui desempenhado pelos sindicatos constituiu um factor que obstou a que diversas políticas obtivessem apoio. Na Espanha, o Dia Internacional das Mulheres, em 1997 transformou-se numa oportunidade para publicitar o acordo alcançado sobre assédio sexual. Esta iniciativa foi tomada pelas líderes de sindicatos de mulheres, mas o relatório faz notar que, geralmente, os representantes dos trabalhadores nos sindicatos envolvidos na negociação não estão muito conscientes da sua importância e têm feito pouco para divulgar as ideias subjacentes ao acordo e para encorajar a sua discussão.

Alguns dos acordos estudados eram frequentemente fracos, na medida em que não previram qualquer controlo ou falharam na institucionalização das medidas de igualdade que continham. Tais fraquezas, que nalguns casos podem ter sido parte do preço pago para assegurar o acordo, ajudam a explicar o facto de o potencial global do mesmo não se ter realizado, nos casos em que a informação sobre a aplicação e o impacto estava, afinal, disponível. Contudo, também existiram factores específicos obstando à aplicação eficaz dos acordos particulares ou das disposições individuais, discutidas nos relatórios nacionais individuais (ver, por exemplo, o caso da Grécia). Estes relacionam-se com as próprias disposições ou com o contexto particular para a sua aplicação.

Quando uma questão reaparece numa agenda de negociação posterior, então pode-se esperar que a sua actuação seja sujeita a algum tipo de controlo,

mesmo na ausência de propostas de controlo específicas no acordo. Tal ficou demonstrado no estudo do caso finlandês sobre suplemento salarial relativo à igualdade. Até 1996, os parceiros estabeleceram um grupo estatístico conjunto para o suplemento relativo à igualdade a fim de controlar a utilização do suplemento.

De acordo com os casos estudados, em termos gerais, para uma boa implementação, é necessário (seja porque estava incluído, seja porque a sua ausência foi tida como importante em termos do que foi, de facto, alcançado) um pacote de medidas, incluindo:

- . alvos/objectivos obrigatórios;
- . calendarização da aplicação;
- . atribuição de responsabilidades para a aplicação, bem como o controlo e análise sistemático das mesmas;
- . formação adequada para os responsáveis pela aplicação (incluindo gestores de níveis inferiores);
- . mobilização e participação activa das mulheres na aplicação;
- . estabelecimento de critérios e informação para uma avaliação transparente do progresso e mecanismos de controlo e sanções eficazes para assegurar o seu cumprimento⁽⁵⁾.

Além do mais, informar/educar os afectados pelo acordo pode fazer com que os empregados adiram à sua aplicação.

A criação de um organismo conjunto para a igualdade, com recursos e apoios adequados, responsável por algumas destas questões relativas à apli-

⁽⁵⁾ O caso sueco apresenta um exemplo onde foram incluídos incentivos, em vez de sanções, para encorajar o cumprimento por parte dos departamentos. O plano para a IO permite ao Conselho Executivo Municipal atribuir um prémio relativo à IO. Contudo, num determinado ano, visto que nenhum departamento apresentou uma proposta, o referido prémio não foi atribuído, o que levou afinal a um resultado positivo, na medida em que estimulou uma discussão sobre medidas de igualdade nos meios de comunicação.

cação do acordo, foi visto como sendo um passo positivo em vários casos estudados. Tal evita que a aplicação de um acordo com um bom potencial para a igualdade seja deixado à mercê da vontade de agir daqueles que possam oferecer-lhe resistência.

Em França, por exemplo, a avaliação anual da aplicação do acordo foi confiada a um comité conjunto, tendo este sido também encarregado de apresentar propostas para os anos subsequentes, o que ajudou a alcançar uma aplicação geralmente boa do acordo. Na Áustria, o plano acordado para a progressão das mulheres levou a uma alargada institucionalização das suas representantes (funcionárias da igualdade), com direito expresse a aceder à informação, facto que estabeleceu a base para uma intervenção eficaz e assegurou que estas tivessem voz activa na definição de políticas.

Tais medidas podem auxiliar a aplicação do acordo embora, conforme ilustrado por vários relatórios, a questão da resistência a medidas relativas à igualdade continuar a ser importante. Por exemplo, o relatório sueco discute a “não-decisão” e as “decisões com carácter de manobra de diversão” enquanto estratégias de oposição (pp. 48-49), que afectam a aplicação de planos de igualdade. O relatório austríaco debate a resistência patriarcal e cultural, por exemplo, relativamente à gestão e ao trabalho a tempo parcial. O relatório do Reino Unido realça a resistência às disposições centrais negociadas por parte dos gestores de linha em unidades empresariais descentralizadas. O caso italiano assinala que a marginalização da comissão para a igualdade de oportunidades reflectiu a resistência do sindicato à representação das exigências das mulheres, vindas de organismos sindicais tradicionais.

Conforme defendido pelo relatório alemão (p.56), a aplicação será posta em risco se os responsáveis chave pela tomada de decisões na empresa, simultaneamente responsáveis pela política de pessoal, não observarem desvantagens para eles próprios resultantes de não aplicarem as políticas e acordos relativos à IO ou até mesmo se as bloquearem. Tal indica que os instrumentos normais de controlo e responsabilização das organizações têm de ser aproveitados para a aplicação de medidas para a igualdade (ver relatório sueco, p. 29, para um exemplo deste facto em termos do relatório e avaliação).

CAPÍTULO 3 - FACTORES AMBIENTAIS FAVORÁVEIS À NEGOCIAÇÃO COLECTIVA PARA A IGUALDADE

A importância de factores particulares foi indicada na investigação nacional pelo facto destes terem sido identificados como positivos nos casos estudados pelas partes ou pelo investigador, ou pela sua ausência ter sido considerada negativa para a promoção da igualdade através da negociação colectiva.

Os factores serão discutidos em separado, mas conforme assinalado anteriormente, não existe uma hierarquia de factores, e foi o efeito cumulativo dos vários factores em conjunto que foi encarado como tendo promovido a negociação colectiva para a igualdade. Este capítulo discute factores externos/ambientais; o próximo trata de factores internos/organizacionais.

O ambiente para a negociação colectiva sobre a igualdade, no sentido mais lato, tem a ver com o ponto até ao qual e a forma pela qual a igualdade entre homens e mulheres é reconhecida como questão importante e fomentada enquanto objectivo no contexto social nacional. Tal varia entre os diferentes Estados-membros, à semelhança do que se verifica relativamente à percepção sobre se a regulamentação conjunta na esfera do emprego (enquanto oposta à política social, por exemplo) tem um papel a desempenhar e, se assim for, qual poderá ser esse papel. Também podem ser encontradas diferenças no espaço regulamentar ocupado pela negociação colectiva, em comparação com a regulamentação legal ou a acção unilateral por parte da entidade patronal, em geral, e no que diz respeito a questões de igualdade.

Estes pontos gerais foram discutidos no segundo relatório do projecto. (Kravaritou, 1997). Aqui, a ênfase é colocada em aspectos particulares do ambiente, em que se desenrola a negociação colectiva, os quais podem ser identificados como tendo influência nos casos estudados: o estado da economia; o mercado de trabalho; a estrutura legislativa e a nova intervenção política/acção estatal.

Tais factores externos ou ambientais podem constituir fontes de pressão sobre os parceiros sociais e podem estimular e ajudar a estruturar a acção. Afectam o “clima” em que ocorre a negociação colectiva e o contexto no qual os acordos colectivos têm de ser aplicados. O ambiente pode ser mais ou menos favorável à igualdade.

Contudo, os factores ambientais ou externos não deveriam ser considerados como passíveis de determinar a acção. Podem actuar por forma a restringir ou facilitar o exercício da escolha por parte dos intervenientes no processo de negociação colectiva e podem encorajar algumas acções ou torná-las menos prováveis, mas não possuem um efeito independente. Os factores externos podem ser mediados pelos parceiros sociais, por exemplo, de formas mais ou menos positivas para a igualdade.

Contexto Económico

O relatório dos Países Baixos assinalou que era dada mais atenção à IO quando a situação económica era boa. Nesse estudo, dado que a situação económica se deteriorou, o sindicato deu maior prioridade aos aumentos salariais e à manutenção de postos de trabalho do que ao aumento das despesas com a assistência infantil ou à remuneração durante a licença parental, ajustando as suas exigências aos desenvolvimentos económicos no sector. O estudo belga assinalou, por sua vez, uma falta de interesse nos resultados do estudo sobre igualdade, autorizado previamente pelos parceiros sociais que, na altura da sua conclusão, não encaravam a IO como uma prioridade, visto que a crise económica, a concorrência empresarial e a redução do desemprego chamavam a si todas as atenções. O relatório da Itália assinala que é muito comum entre os parceiros sociais nesse país considerar a igualdade de oportunidades uma política para tempos de prosperidade, a qual tem que ser esquecida durante os períodos de recessão.

Contudo, conforme indicado em discussões prévias sobre as relações de negociação, é possível que questões relativas à IO, não relacionadas com remunerações, tenham maior possibilidade de ser abordadas na negociação,

nas circunstâncias em que as condições económicas adversas tornam os aumentos salariais menos prováveis. Do mesmo modo, conforme discutido mais à frente, ao serem tomados em consideração os interesses negociais das entidades patronais, as medidas relacionadas com a IO podem ser consideradas parte integrante da estratégia concorrencial. Mais fundamentalmente, a perspectiva da IO associada a períodos de prosperidade surge porque a IO é encarada separadamente de outras questões (“de confluência”) abordadas na negociação, em vez de ser encarada como parte integrante de todas as questões abrangidas pela negociação colectiva.

Nalguns casos estudados (por exemplo, no Reino Unido e na Alemanha), a recessão económica, as mudanças no mercado de produtos e a reestruturação a elas associada, provaram ser muito prejudiciais para a aplicação de bons acordos (em termos de conteúdo), os quais tinham sido alcançados em circunstâncias económicas diferentes. Tal indicia uma necessidade de sustentar as medidas desenvolvidas em condições favoráveis, de forma a evitar que a IO seja uma simples preocupação transitória.

No estudo do caso finlandês, embora o primeiro suplemento para a igualdade (1989) estivesse incluído num acordo de política salarial celebrado num bom clima económico, o acordo do Outono de 1995 foi alcançado quando a situação económica era débil e o desemprego elevado. A aceitação e a base de sustentação do mesmo foram razoáveis (incluindo a forte posição das mulheres no movimento laboral) para que o suplemento relativo à igualdade não fosse meramente uma solução destinada a períodos de sucesso económico.

O Mercado de trabalho

Tem-se verificado que determinadas condições do mercado de trabalho (feminização, alterações demográficas, falta efectiva ou antecipada de profissionais especializados) têm estimulado a acção com vista à igualdade. Contudo, alguns desenvolvimentos no mercado de trabalho, tais como o aumento de trabalhadores “atípicos”, que frequentemente ficam excluídos do âmbito

dos acordos colectivos, podem limitar o impacto da negociação para a igualdade, quando esta, de facto, ocorre.

Uma apreciação das mudanças nos padrões do mercado de trabalho, incluindo o aumento da feminização da força de trabalho, pode fomentar uma consciencialização da necessidade de acção em favor da igualdade, a fim de ajudar a servir interesses organizacionais em termos de recrutamento, manutenção e utilização do trabalho. Verificou-se ser esta a situação nalguns dos casos estudados (na França, no Reino Unido e na Alemanha).

Há uma enorme presença de mulheres no mercado de trabalho de todos os Estados-membros e a participação feminina tem vindo a aumentar em cada país ao longo das últimas décadas (ver Kravaritou, 1997:5). Nos anos 80, no contexto da previsão de um decréscimo do trabalho juvenil e do incremento potencial das taxas de actividade feminina, o Departamento de Emprego do Reino Unido declarou que:

As entidades patronais têm de reconhecer que as mulheres não podem continuar a ser tratadas como trabalhadores de segunda classe. Eles irão precisar de trabalhadoras, pelo que têm de reconhecer tanto as suas ambições de carreira como as suas responsabilidades domésticas. Tal irá implicar o alargamento das políticas de formação das empresas, muito mais flexibilidade de trabalho e de horários e partilha de postos de trabalho, por forma a facilitar o recrutamento de mulheres com família e ajudar na adaptação às suas necessidades. (DE 1988)

Empreender acções para promover a igualdade de oportunidades pode beneficiar uma organização, permitindo-lhe assegurar e manter recursos escassos em mercados de trabalho concorrenciais. Em mercados de trabalho limitados, existe ainda um incentivo adicional para as entidades patronais identificarem e desbravarem as capacidades inexploradas e o potencial da força de trabalho existente. A investigação indica que as mulheres desempenham com frequência funções abaixo do seu nível de proficiência, pelo que, tanto elas como os seus padrões, ficam a beneficiar de uma tal acção.

A alteração do mercado de trabalho, juntamente com uma alteração sectorial no que respeita à área de serviços, em muitos países, também significa que os potenciais elementos a recrutar pelos sindicatos são cada vez mais mulheres o que, conforme discutido mais à frente, pode incentivar os sindicatos a prestar uma maior atenção às questões relacionadas com a igualdade.

As tendências do mercado de trabalho a longo prazo sugerem uma contínua pressão deste aspecto do ambiente, embora ele possa ser abafado em tempos de recessão económica. As pressões do mercado (mercados de produtos/laborais) podem ser positivas para a igualdade, mas também podem ser negativas. Já há muito que se reconheceu que a igualdade não pode simplesmente ser deixada à mercê do mercado; a pressão positiva tem de ser aproveitada e os feitos alcançados em condições favoráveis têm de ser apoiados contra as pressões negativas que podem surgir à medida que as condições se alteram.

Enquadramento Legislativo

Relativamente à Negociação Colectiva

Neste contexto, há dois aspectos a considerar. Em primeiro lugar, o enquadramento legislativo pode afectar a extensão, natureza e âmbito da negociação colectiva em geral, com implicações no que diz respeito à negociação para a igualdade. Em segundo lugar, há que considerar a forma como a estrutura legislativa de igualdade interactua com a negociação colectiva.

O primeiro aspecto pode ser tratado sucintamente, se atentarmos que a existência e segurança da negociação colectiva é uma condição *sine qua non* para a negociação da igualdade. A ausência de uma organização colectiva e de uma negociação colectiva, por definição, significa que estas não existem enquanto instrumentos para promover a igualdade. Quando a estrutura legal promove e apoia eficazmente a organização sindical e a negociação colectiva e lhes permite um espaço de manobra adequado, ela ajuda a criar as condições básicas para a negociação da igualdade.

A este respeito, por exemplo, a isenção de pequenas firmas do direito de negociar, em França, pode ser considerada negativa, não apenas dada a presença desproporcionada de mulheres nesses empregos; de igual forma, pode ser considerado como negativo o limitado leque de indivíduos mandatados para negociar em Espanha (ver Fase 1, relatórios nacionais). Os desenvolvimentos registados nos anos 80 no Reino Unido, onde os apoios legais para a negociação colectiva foram retirados e a extensão e o âmbito da negociação se estreitaram eficazmente, podem ser vistos como prejudiciais para a negociação da igualdade. No estudo do Reino Unido, o desmantelamento das estruturas de negociação centralizadas, as quais tinham produzido o bom acordo no contexto de uma maior reestruturação e a reafirmação da prorrogativa empresarial, em detrimento da regulamentação conjunta (que não beneficiou de apoio legal), resultou num grave enfraquecimento das expectativas de uma aplicação eficaz do acordo.

É provável que a procura de igualdade de oportunidades através da negociação colectiva seja favorecida, se as próprias medidas legislativas destinadas a estimular e apoiar a regulamentação conjunta ou o diálogo social, tiverem uma dimensão de igualdade. Aqui, o insucesso da Directiva dos Conselhos de Empresas Europeus em conseguir um equilíbrio dos sexos nos quantitativos dos membros dos organismos negociadores, ou em especificar a IO como um assunto sujeito a consulta por parte dos Conselhos de Empresas Europeus, pode ser encarado como um exemplo de uma oportunidade perdida.

A lei pode estipular ou permitir uma acção positiva no seio dos parceiros sociais (por exemplo, no Reino Unido a lei permite que sejam reservados lugares para mulheres nos corpos gerentes dos sindicatos), a qual pode afectar a identidade dos negociadores e dos responsáveis pela tomada de decisões, um factor organizacional discutido mais à frente.

Relativamente à Igualdade

Os casos estudados demonstram claramente a importância da estrutura legislativa para a igualdade, no que respeita à negociação colectiva e à igualdade de oportunidades. Em muitos casos, uma estrutura legal favorável a medidas de igualdade parece ter sido necessária, se bem que longe de suficiente, para levar os parceiros sociais a abordar questões relacionadas com a igualdade na negociação. A interacção entre a estrutura legislativa para a igualdade e a negociação colectiva pode assumir diversas formas. Pode obrigar à não discriminação nos acordos; pode substituir, estimular ou até obrigar à negociação sobre questões de igualdade, directa ou indirectamente.

A lei europeia (Directiva para a Igualdade de Tratamento) obriga a que os acordos colectivos se encontrem isentos de situações discriminatórias; contudo, podem ser encontrados acordos colectivos que ainda são, de facto, discriminatórios. Este é o caso, por exemplo, de Portugal. No entanto, os acordos discriminatórios (“reminiscências do passado”) surgem em sistemas considerados “avançados” neste contexto, tal como na Suécia (relatório Fase 2, página ix). Contudo, mais frequentemente, a discriminação apenas se torna visível quando os acordos são examinados no seu contexto. Portanto, é necessário um mecanismo para o exame eficaz do conteúdo dos acordos colectivos de forma contextualizada, de modo a dar significado à posição formal legal. Esta não é a posição actual em muitos Estados-membros.

Quando existe regulamentação pormenorizada relativa às questões reais de igualdade por parte da legislação, tal pode anular a necessidade ou o incentivo para que tais assuntos sejam objecto de negociação. O facto de a lei intervir para promover a igualdade, pode ser encarado como uma desculpa para a inércia por parte dos parceiros sociais que não estejam predispostos para abordar questões relativas à igualdade (ver Kravaritou, 1997:17 para exemplos). Em Portugal, uma excessiva dependência da legislação, em geral, como forma de regulamentar o emprego, é tida como levando à inércia no processo de negociação. Nos raros casos em que os acordos colectivos nesse país tinham algo a ver com questões de igualdade, a ênfase era colocada na maternidade e, com frequência, muitos acordos simplesmente reproduziam

integralmente os textos legais. É improvável que esta resposta formal à lei por parte dos parceiros sociais produza qualquer acção prática.

Nos países em que os parceiros sociais preferem evitar a regulamentação legal das condições de emprego, o interesse político em questões relativas à igualdade pode estimular a negociação por forma a evitar imposições legais exteriores. Isto foi assinalado como um factor na Dinamarca, país onde o interesse político pela legislação americana de acção afirmativa ajudou a estimular o acordo suplementar de 1991 sobre a igualdade de tratamento.

Quando a legislação estabelece padrões ou requisitos mínimos numa área real, ela fornece não só uma rede de segurança, mas também uma base sobre a qual a negociação colectiva pode ser construída. A existência de padrões legais ou mínimos pode constituir uma impulso ou recurso a ser usados na negociação, tal como o pode ser a existência de uma compensação legal para aqueles que foram vítimas de discriminação no emprego (por exemplo, os relatórios da Suíça e da Dinamarca). O facto dos parceiros sociais terem a possibilidade de usar a negociação para delinear a acção em questões identificadas na legislação, por forma a servir melhor o seu sector particular ou organização, constitui um incentivo para agir em áreas onde tenha havido intervenção legislativa.

A acção legislativa numa questão relativa à igualdade é um factor ambiental importante no estimular da negociação colectiva nessa área, em vários países. Por exemplo, o relator sueco sente que nas duas últimas décadas, a legislação tem sido a força impulsionadora por detrás de medidas relativas à igualdade de oportunidades nos locais de trabalho suecos. A legislação pode, de facto, determinar acção sobre essa questão por parte de uma ou de ambas as partes, ou delegar neles ou o poder para autorizá-los a empreender tal acção. Não tão directamente, pode dar à questão tal notoriedade, que conduza à consciencialização nesse sentido. A legislação pode simbolizar uma preocupação da política pública em favor da igualdade e desempenhar um papel no estabelecimento da agenda para a negociação colectiva.

O papel da lei no estabelecimento da agenda considerado em termos de iniciativas legislativas nacionais e europeias (tanto Directivas como lei “flexí-

vel”). Tal fica claramente demonstrado nos casos relativos à negociação respeitante ao assédio sexual e à licença parental (por exemplo, na Irlanda, na Grécia e na Espanha). Outros padrões supranacionais (por exemplo, Convenções e Recomendações da OIT), podem igualmente ser relevantes. Estes podem auxiliar na formulação de uma cláusula particular num acordo, como no caso espanhol ou, mais indirectamente, podem ajudar a criar um clima favorável à acção em favor da igualdade.

Alguns relatórios indicam a influência positiva da legislação geral sobre a igualdade de tratamento, nos casos em que a legislação nacional, frequentemente, aplica as Directivas Europeias, embora alguns estatutos nacionais sejam anteriores à legislação europeia. Diversos relatórios nacionais identificam uma parte particular da legislação nacional como um importante factor ambiental na celebração do acordo estudado (por exemplo, na Itália, na Bélgica, na Áustria, na Espanha, na Suécia).

A experiência austríaca, entre outras, mostra o efeito tangível da legislação. No sector público austríaco, mas não no privado, existe legislação que exige a criação de medidas para a progressão das mulheres. Existem planos relativos à igualdade no sector público, mas não no sector privado.

A legislação que determina o recurso a medidas particulares pode implicar que o custo de tomar uma tal acção com vista à igualdade é comum a todas as entidades patronais, ou é mesmo pago pelo estado, o que facilita a tomada da referida acção. A generalização dos custos também é atingida através da negociação entre várias entidades patronais.

Embora a disposição legislativa possa não ser suficiente para garantir que a acção de negociação seja tomada, na ausência de um incentivo legal tal acção parece menos provável, embora possível, como é evidente.

Pode esperar-se que o impacto da regulamentação legal sobre a negociação colectiva se altere com a tradição e a cultura específicas de um determinado

país⁽⁶⁾. No relatório italiano, por exemplo, verificou-se que a legislação tem um impacto directo e indirecto fundamental na acção de organizações públicas e que a regulamentação tende a ser mais importante do que as considerações sobre eficiência económica, enquanto impulsionadora da acção nesse sector.

A legislação pode simplesmente declarar uma aspiração ou incentivar os parceiros sociais a agir em benefício da igualdade. Isto pode, na melhor das hipóteses, facilitar a acção por parte daqueles que já estão predispostos a tomá-la. As disposições legais podem ser uma fonte de pressão positiva sobre as partes para que estas se preocupem em incluir questões relativas à igualdade na sua negociação colectiva. A influência da lei é mais forte, penso eu, quando é dada ênfase às medidas positivas para promover a igualdade, mais do que simplesmente prover para que não haja discriminação; é também mais forte quando a acção específica por parte dos parceiros sociais, seja processual ou real, é mandatada e é promovida uma acção positiva mais do que apenas encorajada; finalmente, é mais forte quando são decretadas disposições que prevêm o controlo de tais acções e aplicadas sanções nos casos em que não se verifique qualquer acção, ou ainda recompensas pela tomada de acções adequadas⁽⁷⁾.

Outra intervenção política/Intervenção Estatal

A legislação pode providenciar um estímulo exterior para a acção relativa à igualdade na negociação colectiva, mas uma forma mais directa de encorajamento e apoio estatal foi assinalada em vários relatórios. Em vários casos, foram dirigidas pressões ambientais aos parceiros sociais através de intervenção positiva efectuada por uma terceira parte para estimular e/ou apoiar a acção para a igualdade. Alguns exemplos deste facto, surgem-nos do gabi-

⁽⁶⁾ É necessário assinalar que o sistema de negociação colectiva na Dinamarca desempenha um papel importante na regulamentação do emprego o qual, em qualquer outra parte, pode ser desempenhado pela legislação.

⁽⁷⁾ O mesmo se pode afirmar relativamente à influência de acordos colectivos a nível nacional, regional ou sectorial, os quais determinam a tomada de acção por parte de organismos de nível inferior.

nete regional da Bretanha do Ministério dos Direitos das Mulheres em França, do Ministério para os Assuntos Femininos na Alemanha e do Ministério para o Emprego e Trabalho na Bélgica. Um dos recursos chave para as partes no estudo belga consistiu na Unidade de Acção Positiva do Ministério do Emprego e Trabalho, assistido por peritas femininas na área da IO. Entre outros, a Unidade desenvolveu um modelo de acordo colectivo sobre esquemas de acção positiva.

Nos Países Baixos, o governo tinha um esquema de Incentivos para Acção Positiva (1989-1995) que oferecia às entidades patronais e às organizações de apoio, pagamentos únicos para tomada de medidas de acção positiva concretas ou para a nomeação de um funcionário destinado a promover a acção positiva. No caso estudado, a chefia do sindicato Horecarbond FNV obteve um desses pagamentos para empregar uma funcionária para os assuntos relacionados com a igualdade das mulheres, desde 1990 até 1993.

Em países com mais relações industriais corporativistas o estado é, até um certo ponto, um dos parceiros na negociação colectiva e existe todo um entrelaçar de relações industriais e processos políticos. Portanto, na Áustria, os parceiros sociais são um componente poderoso no sistema político austríaco. Na Finlândia, os representantes governamentais podem juntar-se aos parceiros sociais para chegar a acordo sobre a política salarial.

As agências e os organismos para a igualdade financiados pelo Estado (alguns estabelecidos por legislação) também podem desempenhar um papel positivo. O Equality Ombud (EOO), na Suécia, tem o dever de controlar os planos respeitantes à igualdade de oportunidades e as medidas activas para a IO, mesmo quando estes se encontram abrangidos por acordos colectivos⁽⁸⁾. Conforme mencionado em Explorando a Situação (Kravaritou, 1997:19, 20),

(8) Considerou-se que a intervenção do EOO, em resposta a uma queixa individual, deu origem a acções para a igualdade no município, estudado no caso sueco, que explora em pormenor a interacção entre esta autoridade exterior e o desenvolvimento dos planos para a igualdade de oportunidades.

tais organismos podem ter apenas funções consultivas, o que limita o âmbito da sua intervenção. A British Equal Opportunities Commission (Comissão Para a Igualdade de Oportunidades Britânica) financiou investigação sobre formas de discriminação das mulheres, existentes em acordos colectivos (Dickens et al, 1988; Colling and Dickens, 1989) e com base nisto, forneceu orientação sobre a negociação para a igualdade, a qual foi adoptada pelo Congresso dos Sindicatos em seminários para negociadores.

Algumas medidas administrativas relacionadas com a negociação colectiva, mencionadas por relatores nacionais, parecem conter um potencial insuspeitado em termos de facilitar ou encorajar a abordagem de questões relativas à igualdade na negociação, não apenas por demonstrar um interesse exterior pela área e proporcionar uma fonte de exemplos. Conforme o relator luxemburguês assinala (p. 55), existe um efeito de demonstração de bons acordos, e quer as entidades patronais, quer os sindicatos consideram as propostas de melhoria mais fáceis de contemplar, se forem dados exemplos de boas práticas existentes em qualquer outra parte. Este projecto está a dar o seu contributo a esse respeito (ver especialmente os relatórios da Fase 2, análise de acordos), mas em diversos países, já existe uma estrutura administrativa para a compilação e/ou revisão de acordos colectivos, a qual podia ser usada mais eficazmente para este fim (por exemplo, na França, nos Países Baixos e na Áustria).

Muito embora os factores ambientais discutidos nesta secção não sejam exaustivos, são os que os relatores nacionais referem com mais frequência⁽⁹⁾. Tais factores ambientais actuam indirectamente sobre o processo da negociação colectiva. O alcance da sua influência varia. Por vezes, ou em contextos específicos, o “teatro” da negociação colectiva pode parecer bastante impenetrável, no que diz respeito a outros intervenientes (por exemplo, organis-

⁽⁹⁾ Considerou-se que, nos Países Baixos e na Irlanda, os avanços em termos de negociação central nacional influenciaram também o clima no qual tiveram lugar as negociações a nível sectorial e corporativo.

mos governamentais; o Movimento das Mulheres). O apoio ao Movimento das Mulheres e a pressão da opinião pública enquanto factor ambiental que incentiva à criação de um elo entre a negociação colectiva e a igualdade de oportunidades, é digno de nota pela sua ausência do contexto da maioria dos casos, embora o estudo efectuado sobre o sector público da Suécia constitua um exemplo em que a pressão da opinião pública teve influência.

A impenetrabilidade do “teatro” das negociações foi assinalada pelos investigadores nos Países Baixos, os quais argumentaram que “o que realmente interessa é o que aqueles que estão directamente envolvidos no processo, estão preparados para nele investir”. Este ponto de vista foi partilhado pelo relatório belga (p. 20). Foi assinalada a importância da legislação obrigatória para o acordo colectivo sobre igualdade de oportunidades, mas argumentou-se que “sem verdadeira motivação e mobilização dos parceiros sociais sobre questões relativas à IO, o progresso alcançado permanecerá limitado”.

Em seguida, iremos considerar os factores que foram tidos como passíveis de influenciar o que os parceiros de negociação estão preparados para investir na questão da igualdade; que factores organizacionais internos podem estimular a sua motivação e mobilização para a promoção da IO através da negociação colectiva.

CAPÍTULO 4 - FACTORES ORGANIZACIONAIS FAVORÁVEIS À NEGOCIAÇÃO COLECTIVA PARA A IGUALDADE

Consideram-se factores organizacionais, aqueles que podem ser vistos como internos à organização, em oposição a factores externos ou ambientais; são os factores que encorajam o lado da entidade patronal ou do sindicato, a iniciar ou a tomar parte na negociação colectiva sobre a igualdade ou que facilitam a obtenção do acordo sobre questões relativas à igualdade na negociação.

Pressões das entidades patronais/Bases Racionais

Perfil da Organização

A preocupação da organização com a sua imagem real ou desejada, constitui uma pressão no sentido da tomada de acções com vista à IO. Tal pode ocorrer ao nível de entidades patronais individuais, mas também ao nível sectorial ou das associações nacionais.

É evidente que a imagem de uma empresa pode ser afectada se se verificar que esta fez discriminação ilegal e, em particular no sector público, existe pressão para que a empresa seja vista como agindo em conformidade com quaisquer requisitos normativos em matéria relativa à igualdade (ver o relatório sueco, por exemplo). Mas o facto duma organização ser tida como promotora da IO, pode também ser considerado como uma forma desta vender a sua imagem, ou de manter o seu perfil actual ou desejado.

A preocupação pode centrar-se na imagem apresentada a potenciais novos empregados e empregados e/ou clientes já em carteira, sendo as medidas para a igualdade adoptadas como parte da apresentação de uma imagem de uma “boa entidade patronal” que “coloca as pessoas em primeiro lugar”,

apresentando-se como uma organização de qualidade para atrair e manter pessoas de qualidade. Este foi um dos vários factores que influenciaram a Volkswagen no caso alemão e foi também um factor que influenciou a associação patronal no caso holandês. Alternativa ou adicionalmente, a audiência ou os “clientes” em questão podiam ser os eleitores. Por exemplo, no caso do emprego em entidades públicas locais, a pressão política por parte dos representantes eleitos e/ou uma consciencialização da diversidade entre os receptores dos serviços de consultoria, podem facilitar a negociação sobre a IO. A opinião pública e o escrutínio da imprensa constituem impulsos para acção em matéria de igualdade e oportunidades para promover a mobilização, conforme demonstrado no caso sueco.

No sector público, a tradição que existe em muitos países, segundo a qual o estado nacional ou local estabelece um exemplo como boa entidade patronal, pode constituir um impulso para a acção em matéria de igualdade. Além do mais, pode haver um compromisso político particular para com a igualdade. O caso italiano constitui um exemplo em que a imagem de “bom patrão” no sector público, juntamente com o compromisso político por parte da coligação liderada pelos socialistas naquela província específica, constituíram factores importantes para impulsionar a negociação colectiva sobre a igualdade⁽¹⁰⁾.

Embora uma aceitação de responsabilidade social seja talvez mais comum entre as entidades patronais do sector público, as entidades patronais do sector privado também podem desejar ser vistas como contribuindo neste sentido enquanto “cidadãos corporativos”. No caso alemão, a VW (empresa pública) é uma importante entidade patronal numa região específica e aceita a responsabilidade social que isto implica. Na Grécia, o estudo a nível nacional demonstra que a negociação colectiva sobre a IO foi facilitada pelo de-

⁽¹⁰⁾ O caso irlandês dá-nos um exemplo de um empregador no sector público, que se apresentava relutante em agir no que diz respeito a questões de igualdade, com receio de estabelecer um precedente numa área em que o estado não tinha tomado decisões relativas a questões de princípio.

sejo das entidades patronais gregas projectarem uma imagem social positiva. A sua percepção das questões relacionadas com a IO era marcadamente social no que diz respeito ao carácter e a sua inclusão no acordo geral conferir-lhe-ia uma dimensão social e daria às entidades patronais um perfil moderno ao manterem-se a par das mutações em termos do enquadramento social e das atitudes para com a igualdade dos sexos (p. 27).

No sector privado, a acção relativa à IO pode fazer parte do posicionamento de uma organização no mercado e pode provocar um efeito em cadeia nos concorrentes através do *benchmarking* (comparação com a melhor prática). No caso do Reino Unido, por exemplo, a British Gas, recentemente privatizada, foi comparada aos principais concorrente no mercado no que diz respeito aos pacotes de termos e condições relativos aos trabalhadores, que muitas vezes incluíam medidas de conciliação família/trabalho. A Volkswagen, no caso alemão, também teve consciência de que outras empresas tinham concluído acordos iniciais com aspectos positivos para as trabalhadoras do sexo feminino (no contexto da previsão de falta de mão de obra especializada), factor esse que teve uma influência positiva.

Nalgumas empresas de retalho e de outros sectores de serviços, a necessidade de ter uma força de trabalho representativa de uma base de clientela feminina ou de proveniência diversa, pode constituir um incentivo para agir. Tal sucede nos casos em que as organizações estão a orientar-se mais em função do cliente. As medidas relativas à igualdade podem ajudar a tentar “chegar perto do cliente”, isto é, a perceber as necessidades do cliente, tendo em vista fornecer-lhe o serviço de qualidade exigido e, assim, aumentar a quota de mercado. O caso irlandês indica como o Electricity Supply Board (Conselho de Abastecimento de Electricidade), nos anos 90, encarou o apelo dos clientes como um dos factores positivos que concluíram a negociação colectiva sobre igualdade.

Nalguns dos casos estudados, as organizações onde tinham sido estabelecidos bons acordos foram aquelas que, de um modo geral, tinham uma boa reputação no que respeita a acordos colectivos inovadores ou cimeiros. Este foi o caso, por exemplo, do estudo espanhol, onde o sector da gravação de

metal foi considerado como um área inovadora e da Alemanha, onde a VW estabelece, tradicionalmente, os padrões a seguir. O desejo do Electricity Supply Board, na Irlanda, de promover uma imagem corporativa progressista e actuante nos anos 90 facilitou o desenrolar dos acontecimentos.

Nos casos em que se verificou um encorajamento dos parceiros sociais vindo de uma terceira parte para alcançar soluções que contemplassem a igualdade na negociação, os alvos preferenciais eram, frequentemente, organizações com perfis inovadores; por exemplo, o Ministério para os Assuntos Femininos na Alemanha, encorajou a acção na VW. Em França, o gabinete regional do Ministério dos Direitos das Mulheres identificou a Finistère Mutual Assurance Company como uma empresa com boas probabilidades de negociar um acordo, em parte porque havia desigualdades demonstráveis, apesar da existência de uma cultura organizacional que realçava a reciprocidade e a igualdade.

Medidas de Igualdade como parte de Gestão Eficaz e a Total Utilização dos Recursos Humanos

As práticas discriminatórias podem ser críticas por fazerem parte de uma rede de procedimentos de pessoal marcadamente pobres e de políticas de gestão ineficazes, enquanto que uma aceitação da IO pode ser encarada como uma boa gestão profissional, incentivou o uso eficaz de todos os recursos humanos e colocando a ênfase, frequentemente, no desenvolvimento das empregadas femininas.

A profissionalização da gestão de pessoal e uma preocupação com a utilização eficaz dos recursos humanos para servir interesses organizacionais, constituiu um trampolim para a acção nalguns dos casos estudados. Na Itália foi estabelecido um elo entre as preocupações pela IO/justiça social e o desenvolvimento dos recursos humanos. A nomeação de um novo conselheiro responsável pelo pessoal, que fez uma abordagem no sentido de otimizar o uso dos recursos humanos, foi tida como significativa. Em Portugal, a falta de formação na gestão de Recursos Humanos em muitas pequenas empresas na economia desse país, foi considerada pelo relator nacional como um obs-

táculo á introdução da IO na negociação colectiva. No caso francês, a criação de um departamento de Recursos Humanos aumentou a importância dada ao factor humano. Este ponto de viragem na organização constituiu um factor positivo para chegar ao acordo estudado. Da mesma forma, na Irlanda, um novo Director de Pessoal quis promover a empresa estudada como sendo progressista e actuante na gestão de recursos humanos, pelo que o conceito de igualdade se ajustava aqui na perfeição.

Contudo, nem todas as organizações encaram os recursos humanos como uma aquisição valiosa em vez de um custo acrescido. No relatório austríaco (p. 36), foi assinalado que “qualquer consciencialização por parte das entidades patronais de que as mulheres deveriam ser vistas, não apenas como trabalhadores baratos, mas também como um recurso humano valioso, o que significa criar estruturas não hierárquicas e não discriminatórias ao nível da empresa, está ainda a dar os seus primeiros passos e permanece a excepção”.

Relacionar A Igualdade com Interesses Comerciais: Construir Casos Comerciais para Acção Conducente à Igualdade

Reconhecer que as medidas com vista à igualdade podem facultar um meio de aproveitar os recursos humanos é uma de várias formas de relacionar a acção para a igualdade aos interesses das entidades patronais e de ser encarada como um instrumento dos objectivos mais alargados das suas políticas.

Muitos dos casos indicam a forma como a apreciação de um caso comercial relativo à igualdade fez parte do enquadramento no qual se aguardava a acção da entidade patronal. Tal apreciação, em diversos casos, resultou do facto dos sindicatos terem conseguido influenciar a perspectiva da entidade patronal através do processo de negociação colectiva.

Nalguns casos, o interesse inicial da entidade patronal não recaía na igualdade por si só, mas em preocupações de carácter geral com os negócios ou com as relações industriais, que acabou por se transformar numa dimensão de igualdade no decurso das negociações, quando combinada com os interesses dos trabalhadores. Este foi o caso, por exemplo, da Dinamarca, onde a em-

presa de plásticos estudada estava preocupada em quebrar os limites de demarcação e manter a competitividade através do desenvolvimento de uma força de trabalho mais habilitada a fazer face a exigências cada vez maiores em matéria de qualidade e segurança do fornecimento. Tornou-se claro que a capacidade era uma questão intimamente relacionada com o sexo, a qual tinha de ser abordada a fim de desenvolver a especialização das mulheres trabalhadoras. Tal fomentou uma alteração na percepção da igualdade de tratamento, enquanto instrumento para a flexibilidade, tratando todos os indivíduos como pessoas de igual valor, em vez de, como anteriormente, encarar como uma exigência externa para uma acção “politicamente correcta”. Neste caso, a igualdade de tratamento veio a constituir um elemento necessário e de apoio num processo de desenvolvimento e mudança.

Também no caso do Reino Unido, o ponto de partida da entidade patronal não foi uma questão de igualdade, mas antes uma preocupação comercial no sentido de obter flexibilidade na utilização da mão-de-obra no contexto de pressões concorrenciais cada vez maiores e uma necessidade de reduzir custos. Isto deu ao sindicato uma oportunidade para levantar questões de igualdade relacionadas com a flexibilidade, as quais encontraram receptividade, em parte através da apreciação da entidade patronal relativa à forma como a alteração no mercado de trabalho colocou uma tónica acrescida na necessidade de recrutar mulheres e mantê-las ao serviço.

No caso belga, as questões relativas à igualdade coincidiram com o interesse das entidades patronais do sector da produção alimentar, no sentido de proporcionar formação e desenvolver os trabalhadores, tendo em vista fazer face a novos padrões de qualidade. As preocupações com a qualidade também tiveram influência no caso dos Países Baixos (onde as entidades patronais do sector queriam assegurar que qualquer questão relacionada com assédio sexual era rapidamente resolvida para assegurar a qualidade de serviço nas empresas de limpeza). Também se considerou que as mulheres que retornavam ao serviço possuíam capacidades relevantes; desta forma, as medidas de conciliação família/trabalho foram encaradas como servindo interesses comerciais. Também no caso espanhol se verificou uma exigência de qualidade e “seriedade industrial” por parte dos clientes mais importantes das entidades

patronais no sector, que é alvo para muito do investimento multinacional. Neste país, tal foi encarado como facilitando o acordo sobre assédio sexual. Em França, foi possível conjugar as preocupações relativas à igualdade com as preocupações das entidades patronais no sentido de ter um pessoal mais versátil no contexto da constante mudança no campo da tecnologia; tal conjugação contribuiu ainda para opções de carreira mais alargadas para as mulheres, por forma a possibilitar à empresa atribuir novas funções ao pessoal.

O que vemos nestes exemplos são bases racionais da entidade patronal, não apoiadas na IO, com vista a uma acção potencial relativa à IO. Para o potencial ser plenamente alcançado, a dimensão de igualdade tem de ser “trazida para bordo”. O facto de a questão ter surgido no seio da regulamentação conjunta facultou o mecanismo através do qual isto sucedeu. A regulamentação conjunta também pode ajudar a generalizar e a sustentar iniciativas orientadas pelos interesses comerciais, as quais, de outra forma, podem mostrar-se selectivas e contingentes (Dickens, 1994).

Conforme esta secção indica, é possível desenvolver um caso económico para a acção relativa à igualdade (ver também Humphries and Rubery, ed. 1995). Contudo, os ganhos podem ser realizados apenas a longo prazo, ou a um nível acima do da organização individual, que tem que suportar o custo a curto prazo e que pode, de facto, beneficiar do enquadramento existente no que respeita aos sexos. Portanto, pode ser mais fácil estabelecer argumentos económicos para a acção relativa à igualdade ao nível sectorial ou nacional.

Pressões Internas e Bases Racionais dos Sindicatos

É possível indicar factores organizacionais no que diz respeito a sindicatos, semelhantes àqueles acabados de discutir relativamente às entidades patronais. Portanto, por exemplo (conforme discutido mais à frente), em termos de perfil, a adopção de um perfil de igualdade pelo sindicato pode ser vista como factor coadjuvante para o recrutamento de trabalhadores do sexo feminino que constituem uma proporção cada vez maior da força de trabalho e

geralmente se encontram nos sectores em expansão no seio da economia. Tal verificou-se, por exemplo, no caso da Grécia (p.36), muito embora estes factores variem claramente de país para país, dados os diferentes níveis de densidade dos sindicatos, etc.

Os “casos comerciais” para acção relativa à igualdade podem ser, da mesma forma, construídos para sindicatos enquanto organizações, o que pode resultar numa pressão sobre os negociadores do sindicato vinda “de cima” (a liderança do sindicato) no sentido de abordarem questões relativas à IO e desenvolverem uma consciencialização para a igualdade na negociação. Contudo, os sindicatos são diferentes das organizações patronais, na medida em que eles são (têm aspirações a ser) instituições democráticas em relação aos empregados. Isto coloca uma importância particular na pressão gerada e canalizada no seio do sindicato vinda “de baixo”, i.e., do seio dos associados. Para além do mais, a legitimidade dos sindicatos baseia-se no seu estatuto enquanto organizações representativas e na sua força e capacidade para mobilizar os seus membros. Conforme Cockburn (1995) assinalou ao discutir o papel primordial dos parceiros sociais ao nível europeu, tal pode ser suposto impor-lhes uma maior obrigação do que no passado em relação à democracia interna, incluindo a democracia no campo dos sexos.

Este facto levanta questões importantes relativamente a quem pertence ao sindicato; quem tem voz activa e detém poder no sindicato e até que ponto aqueles que desejariam promover a acção de igualdade são capazes de influenciar a agenda, o processo e os resultados da negociação colectiva.

Estas questões, relacionadas com a dimensão da intervenção e do poder das mulheres são importantes, na medida em que afectam a probabilidade da negociação para a igualdade. Os factores internos relacionados com os sindicatos de trabalhadores, que afectam o envolvimento na negociação colectiva para a igualdade podem ser identificados (Dickens 1993; Colling and Dickens, 1989) como passíveis de incluir:

- . em que medida a voz das mulheres é ouvida no seio do sindicato, incluindo a proporção de mulheres entre os seus membros e a sua participação no sindicato;

- em que medida as mulheres têm poder no seio do sindicato e até onde aqueles que detêm o poder (homens e mulheres) têm um compromisso para com a igualdade;
- a importância atribuída à negociação da igualdade no seio do sindicato e a existência e natureza de políticas e estruturas para alcançar este efeito.

As mulheres ficaram muitas vezes por fora do âmbito histórico dos sindicatos e apesar da população feminina no sindicato estar a aumentar, as mulheres não estão, frequentemente, tão bem organizadas como os homens. A forte posição das mulheres no movimento sindical na Finlândia, por exemplo, foi identificada como um factor positivo para a negociação sobre a igualdade nesse país. Esta situação contrasta com a existente em Portugal, onde o baixo nível de actividade das mulheres nos sindicatos foi identificado como um obstáculo.

Uma vez que estejam organizadas, as mulheres podem exercer pressão sobre os negociadores sindicais desde o seu interior, enquanto membros, dando a conhecer as suas exigências. É importante determinar em que medida as mulheres têm voz activa e podem exercer poder enquanto membros dos sindicatos para estabelecer agendas, cuja negociação pode ser deixada aos homens. Vários casos identificaram a pressão vinda dos membros de níveis inferiores do sindicato como ponto de partida para o interesse por questões de igualdade por parte dos negociadores do sindicato predominantemente masculinos, por exemplo, na Irlanda e na Bélgica.

A presença maioritária de mulheres entre os membros de certos sindicatos nos casos analisados, foi vista como um factor chave no seu envolvimento na negociação para a igualdade. Este foi o caso da Finlândia, por exemplo, onde o suplemento relativo à igualdade começou por ser introduzido por um sindicato fortemente dominado por mulheres. Tal foi objecto de oposição por parte de sindicatos dominados por homens. Quando o sindicato dominado pelas mulheres, entrou em falência em 1992 e a maioria dos seus membros passou a integrar um sindicato previamente dominado por homens, transformando-o num sindicato dominado por mulheres, esse sindicato tornou-se num defensor do suplemento.

Há uma série de medidas de acção positivas que os sindicatos podem tomar para facilitar o activismo e a participação das mulheres (por exemplo, Trebilcock, 1991; Colgan and Ledwith, 1996; Cyba and Papouscheck, 1996; McBride, 1997), e algumas foram encontradas nalguns sindicatos nos casos estudados. Por exemplo, foram providenciados infantários em reuniões sindicais na Irlanda; um projecto de acção positiva foi levado a cabo no seio do sindicato no caso holandês; várias iniciativas relacionadas com a igualdade foram tomadas no sindicato (NALGO) no Reino Unido e também na IGMetal, na Alemanha.

Além de tomar uma acção unilateral para melhorar e assegurar a participação, os sindicatos também podem procurar negociar sobre estas questões com as entidades patronais. Um exemplo deste facto é dado no relatório irlandês, onde o sindicato negociou um acordo para a dispensa remunerada de membros femininos para assistir a reuniões do sindicato e ter formação. Em situações onde a negociação colectiva e a igualdade de oportunidades ainda não estão interligadas, a pressão interna para a igualdade parece ter mais probabilidade de surgir no caso das estruturas e disposições sindicais que concedem voz activa às mulheres e facilitam a mobilização dos seus interesses, e quando os grupos de mulheres são reconhecidos no seio do sindicato. Os casos estudados fornecem muitos exemplos de estruturas de mulheres; estruturas para a igualdade; funcionários destacados para os assuntos femininos; conferências para mulheres, etc., exercendo uma influência positiva. Os secretariados de mulheres existentes no seio dos sindicatos e das confederações foram tidos como importantes em muitos casos, na medida em que provocavam a consciencialização para questões relativas à igualdade entre os negociadores, apresentando exigências e fornecendo apoio⁽¹¹⁾.

⁽¹¹⁾ Na Grécia, no acordo estudado, o Secretariado das Mulheres da Federação de Sindicatos de Trabalhadores, envolveu-se pela primeira vez, de forma sistemática no processamento de reivindicações e na explicação das exigências e pela primeira vez, também, essas mesmas exigências foram apresentadas por mulheres e não por homens. Daqui resultou o primeiro acordo a abordar questões relativas à igualdade.

Facilitar os Contextos Internos/Mecanismos Impulsionadores de Acção

Paralelamente a factores organizacionais deste tipo, vários dos casos estudados apontaram circunstâncias ou acontecimentos que ajudaram a impulsionar a acção, ou que criaram um contexto interno que facilitou o progresso. Estes podiam ser vistos como “oportunidades de mudança”, pontos no tempo onde factores do tipo dos discutidos acima, que podem predispor as partes a abordar questões de igualdade na negociação colectiva, são passíveis de obter apoio.

Uma tal oportunidade de mudança pode ser proporcionada por uma mudança no pessoal. O que pode envolver, como nos casos da França e da Irlanda, por exemplo, a chegada de um dado gestor de escalão superior que acredite firmemente na igualdade.

As alterações de membros da gestão podem também criar uma oportunidade para o abandono de atitudes de isolamento, reconhecendo que existe um problema de discriminação/desigualdade no seio da organização, sem que os elementos da nova gestão tenham que assumir as culpas por esse facto. A mesma análise pode ser aplicada à mudança de pessoal na liderança do sindicato ou entre os negociadores.

A mudança tecnológica ou a reestruturação laboral/organizacional podem também criar uma oportunidade de alteração. Por exemplo, no caso da França, a saída dos homens de posições de chefia para a reforma ou a reestruturação inerente à mudança tecnológica foram perspectivadas como uma oportunidade para desenvolvimentos com vista à igualdade.

O caso da Itália demonstra como uma oportunidade de mudança surgiu no sector público da província na sequência de um avanço para a determinação das condições de emprego a um nível mais local e da mudança no sentido de critérios de gestão privados, em simultâneo com um afastamento das regras burocráticas restritivas do sector público e das normas tradicionais que tinham dificultado a inovação. A mudança ocorrida ofereceu uma oportunidade para aplicar princípios de IO e os gestores foram compelidos a aplicar, entre outras coisas, os princípios da IO como recursos para melhorar as prá-

ticas de gestão antecedentes, por exemplo, no que diz respeito ao recrutamento e à selecção. Este afastamento das normas tradicionais foi visto como oferecendo “uma oportunidade extraordinariamente positiva para a IO” (p. 14).

Em vários relatórios, a tónica foi colocada no papel desempenhado por indivíduos chave no processo da tomada de decisões. Entre os indivíduos que agiram como grandes defensores da IO, inclui-se o secretário delegado do executivo do sindicato (mulher) e o negociador por parte da entidade patronal (mulher), no caso da Grécia; o director geral delegado (mulher) nomeado para a organização estudada na França; o Director de Pessoal (homem) nomeado para a organização estudada na Irlanda; o presidente do conselho laboral da VW no estudo alemão; o negociador chave (homem) pelo sindicato no caso do Reino Unido e o funcionário responsável pela IO (mulher) na entidade pública local estudada na Itália.

Estes indivíduos tinham um compromisso pessoal para com as questões de justiça social/questões relacionadas com mulheres; possuíam crenças firmes sobre igualdade entre os sexos, eram sensíveis a influências positivas (por exemplo, discussões internas sobre igualdade no seio do seu sindicato) e estavam numa posição em que era possível agir. Como é óbvio, entre estes intervenientes chave encontravam-se tanto homens como mulheres. Na secção seguinte, é explorado o significado dos sexos na negociação colectiva.

CAPÍTULO 5 - O SIGNIFICADO DOS SEXOS NA NEGOCIAÇÃO COLECTIVA

A Identidade dos Negociadores

É raro existir informação relativamente ao sexo dos negociadores, muito embora os elementos relativos à identidade dos responsáveis pela tomada de decisões e dos detentores de cargos públicos nas organizações dos parceiros sociais, demonstrem claramente a predominância dos homens (ver Kravartou, 1997; Braithwaite and Byrne, 1993; Cockburn, 1995).

Nas negociações estudadas neste projecto, houve casos em que os negociadores eram, na sua totalidade, homens; outros houve em que eram maioritariamente homens, mas em que algumas mulheres estavam presentes e outros casos, ainda, em que as mulheres estavam presentes entre os negociadores em número suficiente para formar um grupo crítico, embora não constituíssem, necessariamente, a maioria. Em equipas de negociação mistas, eram frequentemente as mulheres (como aconteceu na Itália) a actuar como porta-voz de questões relacionadas com a igualdade, quer antes das negociações, quer à mesa das negociações.

Se se fizer uma definição mais lata dos elementos envolvidos na negociação, transcendendo as próprias negociações, por forma a incluir o processo mais alargado de negociação, então as mulheres tornam-se mais visíveis em muitos dos casos. Se alargarmos o leque para além dos próprios negociadores, por forma a incluir todos os elementos que fazem a investigação e facultam assistência “nos bastidores”, os que estão activos em funções de pessoal nas organizações e aqueles que se encontram envolvidos activamente na formulação e controlo de propostas de negociação, ficamos a saber que mesmo que as mulheres estivessem ausentes nas negociações, a sua influência exercer-se-ia atrás dos cenários onde estivessem a ser concluídos bons acordos.

Nalguns casos, a criação do elo positivo entre a IO e a negociação colectiva (NC), foi coadjuvado pela existência de comissões com uma boa representação feminina, constituídos com a finalidade de informar e controlar as negociações, ou ainda pela constituição de equipas de trabalho conjuntas, com uma boa representação feminina, com vista à elaboração dos pormenores dos acordos. Esta é uma boa forma de envolver as mulheres em situações onde a sua participação não é habitual nas posições de negociação colectiva. Nos Países Baixos, por exemplo, as mulheres estavam bem representadas (23 em 53) na comissão de negociação colectiva, encarregada de controlar as propostas e os resultados da negociação, embora as negociações fossem conduzidas por homens. Na Alemanha, onde havia sobretudo homens nas negociações, os projectos de propostas eram discutidas numa comissão de membros do conselho laboral feminino.

A Importância da Presença das Mulheres

A presença das mulheres na negociação é importante por duas razões: em primeiro lugar, devido ao princípio democrático e em segundo devido à existência de uma relação entre a presença das mulheres (igualdade interna) e os resultados da negociação colectiva (igualdade externa).

Princípio Democrático

A presença proporcional das mulheres na negociação colectiva e uma adequada representação das suas preocupações nesse contexto constituem princípios democráticos importantes. A pouca representatividade das mulheres e a eliminação das suas preocupações pode apenas ser considerada conforme à democracia se assumirmos que os indivíduos, neste contexto, têm sexo neutro (McBride, 1997). A sub-representação das mulheres na tomada de decisão no que respeita às relações industriais põe em causa o princípio democrático e coloca um problema de legitimidade das estruturas existentes.

Relações da Igualdade Interna com a Igualdade Externa

Os casos analisados contêm muitos exemplos onde se sentiu que a iniciativa para a igualdade não teria sido tomada; não teria sido alcançado um bom acordo, ou feitos progressos numa questão particular, se não tivesse havido envolvimento das mulheres no processo de negociação colectiva. Os casos apresentam, também, exemplos em que se considerou que a total ausência ou a pouca representatividade das mulheres dificultou o progresso, donde resultou que as questões relativas à igualdade não fossem impulsionadas (como na Irlanda, por exemplo, p. 44) e situações em que as propostas de igualdade se diluíssem ou fossem postas à margem em organismos dominados por homens (por exemplo, na Grécia, p. 22). Nalguns casos, o envolvimento das mulheres foi visto como um factor decisivo na obtenção de bons acordos colectivos estudados; noutros, foi considerado significativo mas não decisivo (comparem-se, por exemplo, os relatórios da Grécia e da Espanha).

Este projecto tem como finalidade confirmar as descobertas de outras investigações (por exemplo, Martikainen, 1997; Collin and Dickens, 1989; Heery and Kelly, 1988; Cockburn, 1995) que consideram que a presença das mulheres entre os negociadores pode ser positiva para a negociação da igualdade em termos das questões trazidas para a mesa das negociações e da determinação das prioridades da negociação; finalmente, o contributo da sua experiência e o conhecimento que têm em relação às preocupações das mulheres e às suas condições de trabalho por forma a alcançar acordos melhores e mais eficazes.

Quando autorizadas a fazê-lo, as mulheres desenvolvem agendas diferentes (mais extensas) das normalmente elaboradas por estruturas dominadas por homens (McBride, 1997; Cockburn, 1996); é também verdade que as negociadoras do sexo feminino dão maior prioridade às questões de igualdade do que os homens. Conforme discutido acima, os negociadores do sexo masculino podem agir em resposta à pressão por parte das mulheres, mas não têm predisposição para iniciar ou tomar eles próprios a responsabilidade pela igualdade e por questões relacionadas com mulheres.

O contributo das mulheres pode consistir no seu conhecimento das matérias relacionadas com esta área e no grau de experiência particular das preocupações femininas através da “experiência vivida”, circunstâncias essas que dão forma às negociações e levam a acordos colectivos efectivos mais eficazes. Não é surpreendente, pois, que os negociadores tenham uma maior consciencialização da forma como o seu próprio sexo sente as situações. O estudo finlandês assinala (p. 29) que “nem um único negociador masculino mencionou se os trabalhadores achavam injustas as diferenças salariais entre mulheres e homens. Por outro lado, a oposição dos homens ao aumento dos salários das mulheres foi antecipada repetidamente”.

As descobertas e argumentos neste contexto, têm paralelos na investigação empírica das mulheres em tomadas de decisão políticas, as quais, entre outras coisas, apresentam diferenças entre políticos do sexo masculino e feminino no que respeita a orientação de funções, orientação de questões e no comportamento parlamentar (ver Leijenaar, 1996:14).

Estabelecer a Diferença

O acesso das mulheres ao processo de negociação colectiva é uma condição necessária mas não suficiente para estabelecer o elo com a igualdade de oportunidades. A presença das mulheres entre os negociadores não garante que sejam tomadas acções para promover a negociação colectiva para a igualdade. Há que distinguir entre “estar lá” e “estabelecer a diferença” (McBride, 1997, Cunnison and Stageman, 1993).

As negociadoras dos sindicatos, à semelhança dos negociadores, estarão a agir em nome do seu eleitorado, normalmente misto. Nada na lógica da democracia liberal indica que as mulheres eleitas por eleitorados mistos devam abraçar a causa das mulheres (Cockburn, 1995; Phillips, 1991:149). Os casos analisados indicam que estas estão mais predispostas a fazê-lo do que os homens, mas a investigação também apresenta exemplos de mulheres que se conformam com as agendas tradicionais e prioridades da negociação centradas nos homens.

Os relatórios da Itália e da Alemanha, por exemplo, demonstram a existência de várias pressões que podem levar as mulheres (por exemplo em conselhos laborais dominados por homens) a agir de acordo com a tendência dominante (descrita como “cumplicidade com o poder masculino” por um entrevistado no relatório alemão) mais do que a tentar desafiá-la. Em parte, tal pode estar relacionado com a apresentação dos “interesses das mulheres”, enquanto separados de e opostos a “interesses do sindicato”. Cyba and Papouschek (1996:67) observam que “ser mulher” continua a não constituir uma identidade social no mundo do trabalho em comparação com o sentido tradicional de pertença que se associa ao emprego de cada um. Isto “permite interpretar as mulheres, enquanto grupo no mundo do trabalho, e os respectivos interesses, como uma categoria especial de interesses, representando uma barreira à articulação e promoção de interesses”.

Para as mulheres, não é suficiente que detenham, simplesmente, funções chave na organização ou que estejam presentes na mesa de negociações; elas têm de estar conscientes das preocupações das mulheres, ter formação suficiente sobre como apresentar reivindicações de forma eficaz e ser auxiliadas ao fazê-lo. A investigação sugere que o apoio pode surgir do facto de existir uma massa crítica de tais mulheres na negociação; pode ainda surgir assegurando o apoio de negociadores masculinos conscientes das questões relativas às diferenças de sexos e através tanto de elos internos com mulheres no seio da organização, como de cadeias externas. Contudo, actualmente, a relação entre grupos externos de mulheres e sindicatos é frequentemente ténue e, no seio dos sindicatos, as estruturas e os grupos que facilitam a mobilização das mulheres e a articulação das suas preocupações não têm necessariamente que ter ligações institucionalizadas com a negociação. As preocupações das mulheres articuladas no seio de estruturas de mulheres não são necessariamente aceites em estruturas de “confluência”. É necessário que as mulheres sejam capazes de deter poder nas negociações, o que se relaciona com a sua posição no seio da organização no seu sentido mais lato. Algumas das vantagens inerentes à presença das mulheres (especialização, experiência, etc.) podem ser criadas em negociações dominadas por homens, através de soluções especiais, por exemplo, ao convidar alguém para falar sobre a igualdade, muito embora o facto de a negociadora ser também detentora de uma posição supe-

rior no seio da organização empregadora ou sindical, crie um recurso/base de poder que, de outra forma, poderia faltar.

O caso italiano demonstra as dificuldades inerentes ao facto de existir um compromisso para com a igualdade por parte dos que não detinham poder negocial, e resistência por parte dos que detinham o poder. O relatório grego assinalou que a mulher que detinha uma posição superior no sindicato, e que contribuiu para alcançar o acordo estudado, conseguiu inserir o seu apoio à igualdade dentro de um leque mais amplo de responsabilidades como secretária delegada da confederação do sindicato, enquanto que a nomeação de uma pessoa especialmente destinada a levantar questões relativas às mulheres pode levar à marginalização. A necessidade dos funcionários defensores da igualdade no seio de organismos patronais terem estatuto e poder suficientes também foi salientada em vários casos. A relação entre a igualdade de oportunidades e a negociação colectiva é dificultada, por exemplo, nas situações em que o funcionário para a igualdade não tem o estatuto necessário para participar em reuniões de negociação.

Pelas razões sublinhadas, é muito importante que sejam tomadas medidas no sentido de aumentar a presença das mulheres em posições superiores no seio dos parceiros sociais e no processo da negociação colectiva. Mas também é importante trabalhar com aquilo que temos. A tarefa a executar reside não só em aumentar a proporção das mulheres na tomada de decisão nas negociações colectivas, mas também em alterar as agendas e os resultados da negociação conduzida por homens relativamente à igualdade. Estes aspectos estão, obviamente, interligados mas podem ser alcançados em simultâneo e de forma independente.

Homens Negociando pela Igualdade

Dado o actual domínio masculino entre os negociadores e a fraca representatividade das mulheres em posições superiores no seio dos parceiros sociais e nas instituições de diálogo social a nível nacional e europeu, temos de con-

siderar se e em que circunstâncias os homens poderiam negociar pela igualdade.

Os casos analisados indicam que a presença de homens nas negociações pode não constituir um obstáculo à introdução da IO na negociação colectiva, desde que haja compromisso e acesso à informação especializada e que as mulheres estejam envolvidas num processo mais amplo de negociação (por exemplo, nas fases de pré-negociação e de aplicação). Efectivamente, os acordos colectivos com um bom potencial para a igualdade surgiram de negociações dominadas por homens e, conforme anteriormente assinalado, alguns dos indivíduos identificados como intervenientes chave nos casos analisados eram homens⁽¹²⁾.

Alguns homens que negociaram questões relativas à igualdade nos vários casos estavam apenas a “desempenhar a sua função”. Tal significa que eles estavam a executar a política da empresa ou do sindicato. Nos Países Baixos, por exemplo, foram desenvolvidas propostas de negociação em consonância com a política anual definida pelo sindicato sobre condições de trabalho, na qual os tópicos relacionados com a IO sobressaíram visivelmente. Na Finlândia, os negociadores do sexo masculinos reflectiram, de alguma forma, as políticas das suas organizações que visavam, obrigatoriamente, a igualdade. Caso se pretenda que os negociadores ajam de acordo com as exigências relativas à igualdade expressas pelos seus eleitores, são necessários mecanismos para assegurar que estas exigências são expressas de uma forma clara e que lhes são endossadas.

É ponto assente que há homens que têm um compromisso pessoal para com a igualdade; noutros casos, tal compromisso (pelo menos no que respeita à consecução de um assunto relativo à igualdade, em particular) pode ser assegurado através da criação de interesses partilhados. Tal pode envolver negociações internas e compromissos nas fases do pré-acordo e do acordo da ne-

⁽¹²⁾ Tendo por base esta investigação, é difícil determinar se a negociação para a igualdade empreendida por negociadores masculinos difere daquela empreendida por mulheres, embora a discussão anterior relativa ao papel da “experiência vivida” aponte nesse sentido.

gociação colectiva, conforme discutido anteriormente. A igualdade também diz respeito aos homens, embora se considere que muitas medidas relacionadas com a IO apenas beneficiam as mulheres. O estabelecimento da relação entre a existência de salários baixos (afectando tanto membros masculinos, como femininos) e de desigualdades salariais com base no sexo, ajudou a assegurar o compromisso masculino para com o suplemento relativo à igualdade no caso finlandês.

Nalguns casos, os homens encarregados de estabelecer o elo positivo entre a negociação colectiva e a igualdade tinham beneficiado de educação/formação sobre a importância e os aspectos essenciais da questão. Superar a ignorância relativa à IO e às preocupações das mulheres pode ajudar a assegurar o compromisso masculino (não pretendemos insinuar que a resistência masculina seja simplesmente um problema de educação e informação). No estudo francês, por exemplo, foi considerado significativo o facto de o sindicato ter dado formação aos seus funcionários sobre questões relativas à igualdade. A formação pode ser particularmente pertinente nos casos em que a descentralização da negociação implica o afastamento da ideia de que a igualdade é uma questão para especialistas.

Em diversos casos, os negociadores do sexo masculino que estavam a negociar em favor da igualdade pertenciam a sindicatos ou empresas com estruturas internas visando a igualdade que contribuíram directamente para o processo de negociação colectiva, ou que, mais indirectamente, afectaram a cultura da organização e a forma como os seus funcionários eram avaliados. No caso do Reino Unido, por exemplo, o sindicato (NALGO) possuía estruturas com vista à igualdade, as quais, na altura, se encontravam entre as mais evoluídas do movimento sindical britânico. Uma vez que se encontravam em expansão na altura da negociação, os funcionários do sexo masculino do sindicato encarregados da negociação foram alvo de maiores pressões em termos das questões relativas à igualdade. Paralelamente, a incapacidade de criar situações de igualdade para as mulheres no seio dessa secção em particular, tinha começado a tornar-se uma questão presente nas reuniões nacionais do sindicato. Na Alemanha, o presidente do conselho laboral tinha estado envolvido na discussão de questões relativas à igualdade no seio da IG-

Metal, pelo que esteve sujeito a pressões exercidas pelas comissões femininas locais do sindicato. Este facto, juntamente com os seus pontos de vista pessoais e a influência da sua mulher, foi considerado como o sustentáculo do papel chave que ele desempenhou ao assegurar um bom acordo.

O compromisso dos homens no seio dos sindicatos que têm um bom registo em questões relativas à igualdade, não pode, contudo, ser tido como certo. O estudo irlandês demonstra que os negociadores (masculinos), ao nível empresarial, não se dedicaram às questões relativas à igualdade, apesar dos excelentes antecedentes dos seus sindicatos nesta matéria, fora dessa organização, porque o domínio masculino dos sindicatos ao nível local abafou toda e qualquer pressão vinda de baixo e não foi exercida pressão nesse sentido vinda de cima.

É necessário assegurar a ligação ou integração das estruturas para a igualdade nas estruturas de confluência, incluindo estruturas de negociação colectiva, para que promovam de forma eficaz a negociação colectiva para a igualdade por parte de negociadores, tanto masculinos como femininos. Os casos analisados apresentam exemplos de situações em que tal integração não foi alcançada, tendo surgido problemas de rivalidade e tensão, conforme aconteceu, por exemplo, entre os funcionários para a igualdade de oportunidades e os representantes do pessoal, ou entre mulheres pertencentes ao secretariado feminino do sindicato e mulheres dos conselhos de empresas.

CAPÍTULO 6 - MODERNIZAÇÃO DA NEGOCIAÇÃO COLECTIVA

O estabelecimento de uma relação positiva entre a negociação colectiva e a igualdade de oportunidades faz parte do processo de modernização da negociação colectiva⁽¹³⁾. A preocupação em promover a igualdade através da negociação colectiva conduz, inevitavelmente, à modernização da negociação colectiva. Por seu lado, a modernização em termos da amplitude, representatividade e propósitos da negociação colectiva facilitará a deslocação de acordos colectivos que sustentam e perpetuam a desigualdade, para a criação de acordos que promovem a igualdade, i.e. “bons” acordos”.

Procurando Bons Acordos

Muito embora a nossa investigação se tenha concentrado em identificar “bons” acordos, também é possível produzir “maus” acordos colectivos. Numa perspectiva de continuidade, a negociação colectiva e seus resultados podem:

- . gerar desigualdades;
- . sustentar, codificar e perpetuar as desigualdades existentes;
- . ser neutros no que diz respeito aos sexos (em teoria; na prática);
- . abordar as desigualdades positivamente; e
- . promover a igualdade entre os sexos.

⁽¹³⁾ O projecto adoptou uma definição alargada e flexível da negociação colectiva e realçou a necessidade de o conceito poder contemplar a possibilidade de fluidez entre pontos num todo continuado que inclui acordos informais, informação, consulta, negociação e acordo.

Com efeito, esta enumeração representa uma evolução contínua, dos “maus” acordos em direcção aos “bons” acordos. Há acordos que são manifestamente discriminatórios nas suas disposições. Mas, geralmente, o elo negativo surge apenas quando o acordo é considerado no contexto da sua aplicação e este é, na generalidade, um contexto de segregação sexual. A discriminação indirecta, invisível na fachada do acordo, é revelada assim que se pergunta quem são os trabalhadores abrangidos por categorias específicas, quem efectua o trabalho melhor recompensado (por exemplo, através de oportunidades de pagamento de prémios) e quem, na prática, tem acesso aos benefícios negociados.

Por outro lado, são considerados bons, os acordos ou disposições dos mesmos que contribuem potencialmente para a igualdade de oportunidades. É necessário frisar o termo “potencialmente”, porque é necessário ver para além do conteúdo, que pode ser bom, para considerar a aplicação e o impacto do acordo na prática. O desafio reside em avançar no sentido da parte boa do processo de evolução contínuo, de forma a estabelecer uma relação positiva entre a negociação colectiva e a igualdade de oportunidades. Fazer face a este desafio exige compreensão da igualdade de oportunidades e predisposição para agir. Este relatório discutiu factores que podem afectar essa preparação.

Conforme discutido na Definição das Questões (Bercusson and Dickens, 1996:15-21), o conceito de boas práticas na área da igualdade não é nem evidente, nem incontestado. O que é visto como uma questão de IO, e o que se define como boas práticas, reflectirá a forma como a igualdade de oportunidades é definida e conceptualizada. Por exemplo, a tónica pode ser colocada no tratamento formal da igualdade ou nos resultados reais dessa mesma igualdade. Pode, também, ser colocada na protecção dos interesses de empregados existentes (os detentores dos postos de trabalho) ou incluir os interesses de futuros empregados (os que procuram um posto de trabalho). Este facto afecta a definição do grupo para o qual se pretende obter, quer igualdade de tratamento, quer de resultados.

Existe ainda a questão da uniformidade ou da diferença. Caso se considere que a IO deve obrigar a que tanto mulheres como homens sejam tratados da mesma forma, tal pode levar a que seja oferecida igualdade às mulheres apenas em termos masculinos, caso estas se submetam às normas e exigências masculinas, etc... Esta perspectiva pode reforçar a noção de que o facto de as mulheres serem diferentes dos homens resulta em desvantagens. Uma abordagem alternativa consiste na concepção da igualdade de tratamento como exigência de paridade de tratamento entre homens e mulheres, um apelo à equivalência que reconhece as diferenças, mais do que simplesmente a igualdade (Cockburn, 1991).

Relacionado com isto, surge a questão de determinar se se considera que a IO apenas aborda o “défice” feminino ou se exige uma mudança em estruturas e normas ocupacionais e organizacionais, etc., as quais, embora sendo tomadas como neutras, são de facto masculinas. Parte deste processo reside na criação de uma perspectiva da IO que promova medidas com vista à igualdade e não apenas visando as mulheres. Consequentemente, deviam ser incluídas medidas dirigidas também aos homens.

É também importante que não se considere que a IO se relaciona unicamente com áreas específicas. Obviamente, que determinados tópicos e questões para negociação têm uma clara relevância para as mulheres e para a igualdade dos sexos, como sejam o assédio sexual, a conciliação família/emprego, a formação para as mulheres, etc. Muito embora sejam áreas importantes, a criação de uma relação positiva entre a igualdade de oportunidades e a negociação colectiva implica uma dimensão de igualdade em todas as negociações, uma perspectiva das diferenças dos sexos em todas as questões. Além da negociação sobre questões de igualdade, é necessário haver negociação consciente da igualdade.

Alguns dos casos, assinalaram que, apesar de ter sido negociado um “bom” acordo, a consciencialização relativa à igualdade não se tinha tornado uma característica importante das negociações para a confluência. A preocupação com a igualdade na negociação colectiva devia ter impacto na forma como questões comuns existentes são abordadas. Na Bélgica, por exemplo, a

adopção de um acordo colectivo sobre classificação de empregos decorreu em simultâneo com os desenvolvimentos estudados em termos de acção positiva, mas a questão da igualdade não foi efectivamente abordada na classificação de empregos. Na organização estudada em França, verificou-se que a igualdade foi abordada, quando era explicitamente incluída na agenda, mas que não era abordada a sua conjugação com assuntos, tais como a revisão do sistema de equiparação, deliberações sobre horários de trabalho e o problema da avaliação do pessoal. Conforme discutido anteriormente, as preocupações das entidades patronais, aparentemente não relacionadas com a igualdade (flexibilidade, tentativa de alcançar a qualidade, trabalho de equipa) possuem afinal um potencial para a igualdade que poderá ser aproveitado por negociadores conscientes deste conceito.

Portanto, a criação de uma relação positiva entre a IO e a negociação colectiva implica avançar para uma situação em que mesmo as questões que não aparecem com o rótulo da igualdade são, ainda assim, consideradas importantes para a igualdade (flexibilidade, horário de trabalho, reestruturação, privatização, ajustes salariais, etc.). Nesta situação, as partes verificam qual o como impacto dos acordos sobre homens e mulheres; consideram formas de erradicação de situações de discriminação sexual e de controlar a sua aplicação e resultados. A negociação sobre a igualdade não consiste apenas em assinalar questões relacionadas com a IO; ela requer uma mudança mais fundamental na abordagem, no sentido da consciencialização da importância do sexo e da continuidade.

Questões Relativas à Modernização

A negociação colectiva necessita de ser modernizada para reflectir as variações do mercado de trabalho e a natureza do emprego. As mulheres têm sido excluídas do âmbito da negociação colectiva. Esta exclusão acontece frequentemente porque as mulheres constituem a maioria dos trabalhadores atípicos ou não padronizados (um fenómeno em crescimento em muitos Estados-membros), ou porque elas são segregadas em sectores que não foram organizados, ou em ocupações marginalizadas ou às quais não se prestou aten-

ção em acordos industriais. As mulheres constituem 40% dos membros sindicais na Comunidade Europeia. Não se trata de as mulheres terem menos tendência para se organizarem do que os homens. Em vez disso, as explicações podem ser encontradas no foco tradicional do recrutamento e organização sindicais. Tal é demonstrado pelo sucesso daqueles sindicatos que se esforçaram por recrutar mulheres; por ter em consideração as suas preocupações e por integrá-las nas suas estruturas. A modernização da negociação colectiva requer uma maior abrangência.

Alterar o equilíbrio para favorecer certas prioridades e ligações a nível da negociação colectiva. Programas e agendas da negociação colectiva, aos quais se dá prioridade real, reflectem as preocupações de grupos dominantes: trabalhadores nativos, masculinos e a tempo inteiro. Estas características são tidas, tradicionalmente, como as do “trabalhador universal”. A modernização da negociação colectiva requer um quadro mais preciso: um reconhecimento da diversidade entre os trabalhadores (por sexo, mas também por características étnicas) e medidas para melhorar o recrutamento e a participação activa destes diversos grupos.

Conforme já foi discutido, isto levanta questões que têm que ver com a identidade e a representatividade dos responsáveis pela tomada de decisão (incluindo os negociadores) e implica medidas para promover um melhor equilíbrio dos sexos entre os responsáveis por essa tomada de decisão.

A modernização da negociação colectiva exige atenção às questões da negociação e ao âmbito da agenda. O estabelecimento de uma ligação com a igualdade proporciona um impulso para melhorar a relativa pobreza do conteúdo do acordo colectivo. Um entendimento total da igualdade de oportunidades leva a fazer face a questões que podem ir para além do foco tradicionalmente restrito das estratégias de negociação. Isto pode levar a negociação para áreas de política de pessoal, as quais, em muitos países, não têm sido sujeitas a regulamentação conjunta e implicarão o estabelecimento de ligações entre a esfera doméstica e a do emprego, entre a vida laboral, a vida comunitária e a vida doméstica. Uma maior participação das mulheres na negociação colectiva irá introduzir diferentes perspectivas e experiências e

tem o potencial de ajudar a alterar a cultura e as estruturas prevalecentes. As diferentes preocupações e prioridades das mulheres introduzem um elemento de mudança que põe em causa e alarga as definições existentes acerca da negociação colectiva e das questões sindicais. O cenário de modernização acabado de delinear apresenta, claramente, uma variedade de desafios colocados aos parceiros sociais. Implica uma alteração radical nas plataformas e abordagens de negociação tradicionais de muitas das negociações colectivas e coloca um desafio às relações de poder existentes entre os sexos. A igualdade de oportunidades pode colocar desafios particulares aos sindicatos na medida em que, frequentemente, podem parecer ameaçadas práticas que se conseguiram com dificuldade e que são vistas como protectoras dos interesses gerais dos membros. Desta forma, por exemplo, tais práticas como sejam as regras de antiguidade e procedimentos internos de selecção fechados podem defender os interesses dos empregados existentes, masculinos e femininos, mas podem ser vistos como indirectamente discriminatórios quando observados num contexto mais alargado, incluindo os direitos daqueles que procuram emprego, bem como o dos detentores de emprego. Isto está bem ilustrado no caso italiano (p. 20), em que os sindicatos tiveram que fazer face às questões da relação entre a IO e a defesa dos interesses consolidados gerais e universais, dos empregados; e a relação entre a protecção dos empregados existentes na autoridade local e os direitos dos potenciais empregados.

Estabelecer a ligação positiva entre a igualdade de oportunidades e a negociação colectiva coloca um desafio, mas também oferece vantagens. Existem benefícios que se podem obter usando a negociação colectiva para promover a igualdade e também existem benefícios para os parceiros sociais pelo facto de se promover a igualdade através da negociação colectiva. Um dado número destes benefícios foi já indicado no relatório e vai ser discutido sumariamente na secção seguinte.

Benefícios em Estabelecer a Ligação Positiva Entre a Igualdade de Oportunidades e a Negociação Colectiva

A negociação colectiva deve ser vista como um instrumento complementar à regulamentação legal, não como um substituto, e o equilíbrio entre os modos de regulamentação reflectirá as preferências e tradições nacionais. A negociação colectiva é uma arma adicional entre as existentes para a igualdade, mas é uma arma que oferece um número de vantagens potenciais relacionadas com confluência, flexibilidade, aceitação, legitimidade, reforço e participação (voz).

A ênfase dada ao Programa da Quarta Acção da Comissão e ao Tratado de Amesterdão recai sobre a igualdade confluyente. Isto significa incorporar a igualdade em vez de a adicionar; torná-la numa característica integral de toda a actividade e não evitar esforços para a promover, de modo a aplicar medidas específicas para ajudar as mulheres⁽¹⁴⁾. A importância da negociação colectiva na determinação de termos e condições de emprego torna-a num mecanismo chave para a igualdade confluyente nas relações industriais.

Os parceiros sociais podem conseguir flexibilidade na abordagem para promover a igualdade através da negociação colectiva, pois isso oferece uma via para o desenvolvimento de abordagens direccionadas e adaptadas para servir circunstâncias organizacionais, sectoriais, etc.. Tais iniciativas adaptadas são susceptíveis de ser mais aceitáveis e maneáveis do que abordagens universais impostas (embora estas também possam ser necessárias); nos casos em que as medidas de igualdade são o resultado de determinação conjunta, a resistência a elas pode ser minorada em virtude da legitimidade do processo.

Os mecanismos existentes da negociação colectiva e da regulamentação conjunta, providenciam mecanismos já estabelecidos para supervisão e reforço de medidas. A negociação colectiva oferece uma forma de lidar com

(14) Comissão Europeia, DGV, Quarto Programa de Acção da Comunidade, a Médio Prazo, sobre Igualdade de Oportunidades para Mulheres e Homens (1996-2000) (95/593/EC).

questões policêntricas, tais como a igualdade, as quais têm uma clara dimensão colectiva ou de grupo e onde o percurso legal do reforço dos direitos individuais tem faltado.

As intervenções legislativas “de cima para baixo” têm sido criticadas como “normas de homens para direitos de mulheres” e o mesmo pode ser dito da acção unilateral de cima para baixo, por parte da entidade patronal. A negociação colectiva permite averiguar e agir sobre as necessidades e interesses de mulheres e homens, à medida que eles se apercebem das situações. A negociação colectiva apoiando-se em estruturas representativas, constitui uma forma de dar voz às mulheres, uma capacidade de definir as suas próprias necessidades e preocupações e de estabelecer as suas próprias prioridades de acção. É um veículo para acção de “baixo para cima”.

O conceito “mulheres” constitui uma categoria distinta e a negociação colectiva, quando baseada em estruturas participantes activas permite que, potencialmente, várias vozes sejam ouvidas. Conforme Cockburn notou (1995:98), não se pode assumir que as mulheres tenham um interesse económico unificado, porque diferem umas das outras num certo número de características (classe, idade, grupo étnico, sector, estatuto ocupacional). Contudo, podem ser vistas como tendo um conjunto unificado de preocupações. Ao “debatê-las em situações concretas, pode surgir um conjunto de necessidades passíveis de constituir o ponto de partida de uma agenda de negociações e de estabelecimento de políticas” (Cockburn, 1996:119).

Assim como os benefícios que a negociação colectiva oferece para promover a igualdade, comprometer-se com a abordagem da IO é importante para a negociação colectiva e para os parceiros sociais. Conforme discutido acima, isso fornece um trampolim para modernizar a instituição da negociação colectiva, por forma a reflectir as mudanças. As novas realidades incluem a maior feminização do mercado de trabalho europeu. O aumento da participação das mulheres e a partilha do mercado de trabalho tem implicações quanto às políticas de emprego e às estratégias dos sindicatos. Tal obriga a reconsiderar quem constitui o sindicato e que tipo de agendas são adequadas

e levanta questões sobre a representação de diferentes interesses no seio das estruturas dos sindicatos.

O estabelecimento da ligação entre a IO e a negociação colectiva facilitará o recrutamento da nova força de trabalho no sindicato, ajudando a combater o declínio do emprego masculino nas áreas vitais dos sindicatos. No debate sobre a modernização dos sindicatos na Europa (por exemplo, Transfer, 1995), a necessidade de estes recrutarem grupos como mulheres e camadas jovens, é geralmente tida como necessária para a sua revitalização. Contudo, a transformação que isto requer por parte dos sindicatos em termos de igualdade interna, prioridades de negociação e preocupações, concepções de trabalho, etc., é reconhecida com menos frequência. (No entanto, para uma modificação neste sentido, ver Hege, 1997; Leisnk, 1997).

Também as entidades patronais são afectadas pela feminização do mercado de trabalho. Aqueles que são capazes de recrutar e manter mulheres e utilizar totalmente os seus talentos podem obter ganhos no que respeita à concorrência. Do mesmo modo, conforme já discutido, a promoção da igualdade de oportunidades pode servir estratégias empresariais no que diz respeito à concorrência, baseadas na qualidade e no valor acrescentado.

Nalgumas áreas, as entidades patronais têm questionado a relevância ou a utilidade contínuas da negociação colectiva. O estabelecimento da ligação positiva entre a igualdade de oportunidades e a negociação colectiva podia dar uma nova relevância à regulamentação conjunta. Essa é também uma forma de abrir novas áreas ao diálogo social, um meio de alargar agendas de negociação. Modernizar a negociação colectiva nas formas indicadas também realçará a legitimidade dos parceiros sociais, como participantes na definição de políticas, uma vez que uma tal legitimidade se apoia na representatividade e na abrangência.

Este projecto relativo a Igualdade de Oportunidades e Negociação Colectiva na Europa questionou a importância de aproveitar a negociação colectiva como um mecanismo para a promoção da igualdade. Isto implica estabelecer uma ligação positiva entre a negociação colectiva e a igualdade de oportunidades, conforme delineado no primeiro relatório geral do projecto, Definição

das Questões (Bercusson and Dickens, 1996). O segundo relatório geral, *Exploração da Situação* (Kravaritou, 1997), tornou claro que o caminho a percorrer para estabelecer esta ligação positiva ainda mal começou, embora possam ser detectados alguns sinais de progresso. O terceiro relatório geral, *Acordos Inovadores: Uma Análise* (Bercusson and Weiler, 1998), apresentou exemplos reais (mais do que apenas modelos ideais) de acordos e disposições com bom potencial para a igualdade. O quarto relatório clarificou o processo da negociação colectiva, identificando factores que parecem susceptíveis de conduzir a tais acordos colectivos. Embora não apresentando um programa de acção, a consideração destes factores em contextos específicos pode constituir um ponto de partida para aqueles que desejam agir.

APÊNDICE - INCIDÊNCIA SOBRE CASOS A NÍVEL NACIONAL

Áustria

As políticas sobre igualdade de oportunidades no sector privado, na Áustria, são caracterizadas por informalidade, disposições escritas mínimas e, portanto, por uma ausência de regulamentação de carácter vinculativo. A situação no sector público está ligeiramente mais avançada, na medida em que a legislação federal sobre tratamento igual para empregados federais fornece, de facto, uma estrutura vinculativa para a progressão das mulheres, a qual encoraja a aplicação de políticas de igualdade de oportunidades. Uma organização do sector público foi seleccionada para o caso deste país.

O Arbeitsmarktservice Österreich ou AMS é uma agência de serviços que anteriormente fazia parte do Ministério Federal para o Emprego e Assuntos Sociais, mas tornou-se uma agência separada em 1994. Isto pareceu uma escolha adequada por várias razões. A percentagem de empregados masculinos e femininos está relativamente equilibrada (de facto, há mais empregados femininos do que masculinos) e tem um plano distinto para a progressão das mulheres, destinado a alterar as condições estruturais que determinam a igualdade de tratamento entre homens e mulheres, no seio da agência.

O plano actual para a progressão das mulheres, acordado pelo conselho de gestão do Arbeitsmarktservice é válido desde 1 de Janeiro de 1996 até 31 de Dezembro de 2001. Além de um capítulo geral introdutório delineando posições fundamentais na progressão das mulheres, os seus seis capítulos restantes descrevem várias medidas relacionadas com áreas chave no ambiente laboral para as mulheres naquele serviço. Tais medidas são as que se enumeram em seguida: medidas para melhorar a compatibilidade entre a vida laboral e familiar; formação inicial e subsequente; progressão na carreira e regresso ao trabalho; aumento do número de mulheres em comissões, conse-

lhos consultivos e outros organismos responsáveis pela tomada de decisão e objectivos para aumentar o número de mulheres até ao final de 1997. O anexo ao plano para a progressão das mulheres apresenta os nomes e endereços dos funcionários individuais relacionados com a igualdade de oportunidades nomeados pelo AMS em toda a Áustria, bem como as áreas pelas quais eles são responsáveis.

Bélgica

Neste país, foi seleccionado para estudo o acordo colectivo de 16 de Fevereiro de 1993, relativo à acção positiva para empregadas na indústria alimentar. A indústria alimentar abrange empresas que produzem produtos alimentares, mas exclui a distribuição. A maioria das 2000 empresas que pertencem à federação de patrões tem menos do que 10 empregados. A indústria alimentar concluiu acordos relativos a programas com disposição para uma acção positiva em duas ocasiões, nomeadamente, em 1991 (para os anos de 1991-1992) e em 1993 (para os anos de 1993-1994).

A ênfase colocada na acção positiva no sector privado tem a sua origem no Decreto Real de 14 de Julho de 1987, o qual se refere a medidas para promover a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. Sectores e empresas são encorajados a adoptar planos de acção positivos para as mulheres. Esta legislação foi seguida pela celebração de acordos centrais, ao abrigo dos quais os parceiros sociais também empreenderam a tomada de medidas de acção positivas. Desde 1991 até 1994 foram disponibilizados recursos para financiar estes planos.

O acordo adoptado pelo Joint Committee of Food Industry Employers (Comissão Conjunta das Entidades Patronais da Indústria Alimentar), permitiu a formação de um grupo de trabalho para estabelecer os princípios e recomendações que facilitariam uma acção positiva nas empresas. Este acordo, como a maioria dos acordos sectoriais, foi celebrado por um período de dois anos e foi prorrogado.

Dinamarca

O caso deste país descreve um projecto de desenvolvimento na firma Coloplast A/S Thisted, uma unidade de produção do Grupo Coloplast. O projecto de desenvolvimento tem em vista desenvolver a produção em grupos autónomos, incluindo tanto operários não especializados, como trabalhadores especializados do sector metalúrgico. O aspecto da igualdade de tratamento é uma característica importante, porque a intenção de alterar as fronteiras da especialização também coloca a questão das diferenças de sexo no que respeita à cooperação, uma vez que os empregados não especializados são mulheres e os empregados especializados são homens.

O projecto de desenvolvimento é preparado e discutido no conselho de empresa, onde a gerência e os empregados debatem assuntos de importância crucial para o desenvolvimento da empresa. O conselho de empresa estabeleceu uma subcomissão para formação, que providencia o suporte para o planeamento e o controlo mais pormenorizados do projecto.

Durante muitos anos, a empresa tem tido uma política de formação, facultando aos empregados uma melhoria constante nas suas qualificações profissionais. O âmbito das medidas de formação é abrangido pelo acordo local, o qual, desde há vários anos, tem aperfeiçoado as disposições do acordo colectivo abrangendo a indústria. A abordagem da igualdade de tratamento provém da obrigação assumida pela firma de procurar atingir a igualdade de oportunidades, segundo o estipulado no acordo suplementar ao Acordo de Cooperação (Samarbejdsaftalen) de 1991.

O aspecto da igualdade de tratamento é relatado por todos os envolvidos, como tendo sido um factor crucial no sucesso da cooperação em equipa. A experiência comum de trabalhar com culturas/modos de comunicação e de socialização masculinos e femininos foi usada como uma base sobre a qual construir e desenvolver um entendimento entre os dois sexos e entre os empregados especializados e não especializados. Simultaneamente, ocorreu uma nítida alteração na percepção que as mulheres tinham de auto-estima e na sua abordagem ao fazer face às tarefas baseadas na liderança no seio das

equipas. A abordagem da cooperação baseada no grupo reforçou o desejo e a capacidade das mulheres para a auto-realização.

Finlândia

O caso finlandês está relacionado com o “prémio pela igualdade” que faz parte do acordo relativo à política salarial nacional; o seu objectivo consiste em nivelar diferenças salariais entre os sexos. O prémio pela igualdade foi pela primeira vez incluído nos acordos em 1989 e, ao todo, fez parte de acordos de política salarial em quatro ocasiões, a mais recente das quais em 1995. Estes prémios foram precedidos por acordos relativos às baixas remunerações praticadas nos anos 70 e 80, mediante os quais os salários mais baixos beneficiaram de aumentos maiores do que os outros. Com o prémio pela igualdade, a questão do sexo surgiu abertamente pela primeira vez como base para o pagamento de salários. Para cada sector, o prémio é determinado na base de quão predominantes são as mulheres e os salários baixos no sector. Na primeira ocasião, a base era apenas a proporção das mulheres. A dimensão do prémio e a forma que este toma, são discutidas em cada ronda de negociações a nível nacional. Em negociações a nível sectorial, é decidido a que grupos ele deve ser atribuído.

As recomendações sobre a atribuição do prémio encontram-se registadas no acordo. Em princípio, este deve ser atribuído aos grupos que são a razão da sua existência, i.e., às mulheres e aos trabalhadores com um baixo índice salarial.

O prémio para a igualdade é negociado ao mais alto nível, i.e., ao nível nacional. Outros assuntos que estão claramente relacionados com a igualdade são igualmente abordados a este nível. Ao examinar o prémio para a igualdade, deve levar-se em linha de conta que este representa uma cláusula do acordo entre as muitas que têm em vista a igualdade.

França

O acordo escolhido para a França consiste num acordo para a igualdade celebrado em 3 de Dezembro de 1991 entre a Mutualité Sociale Agricole du Finistère e duas organizações sindicais, a CFDT e a CFTC.

A Mutualité Sociale Agricole (MSA) é uma sociedade mutualista que oferece protecção social à totalidade da população agrícola. As suas actividades incidem sobre os agricultores, os trabalhadores agrícolas (activos ou reformados) e respectivas famílias. O Fundo da Sociedade Mútua do Seguro Social dos Agricultores, ou CMSA, é o segundo maior esquema de segurança social francês, a seguir ao sistema geral.

O CMSA de Finistère (um departamento no oeste da França, na Bretanha) é o principal Fundo da Sociedade Mútua do Seguro Social dos Agricultores em França, em virtude da vasta população agrícola desse departamento. O acordo para a igualdade foi celebrado na sede da MSA de Finistère, numa altura em que esta empresa tinha de fazer face às alterações resultantes da informatização do sistema de benefícios. Tinha sido pressionada pelos sindicatos, especialmente pelo CFDT, o sindicato maioritário, para tomar medidas sobre a igualdade de oportunidades.

A originalidade do acordo da MSA, comparado com outros acordos de igualdade franceses celebrados no mesmo período, reside no facto de conter compromissos quantificados e calendarizados para o estabelecimento de medidas a favor das mulheres; de procurar ter um impacto a longo prazo na filosofia básica da organização, conferindo-lhe um espírito de igualdade, e de estabelecer mecanismos de controlo. O acordo define três objectivos: melhorar as qualificações das mulheres, permitir às mulheres o acesso a cargos executivos e criar um leque mais alargado de oportunidades de emprego.

Alemanha

O acordo estrutural “Princípios para a Progressão das Mulheres”, elaborado em 1989 entre o conselho de gerência e o conselho de empresa da Volkswa-

gen AG, é alvo de atenção neste caso. O acordo estrutural consiste num acordo ao nível da empresa, que pretende, especificamente, melhorar as oportunidades das mulheres no local de trabalho. O acordo destina-se a assegurar que a proporção das mulheres na globalidade, tanto em empregos especializados como a todos os níveis de gestão, é realizado em termos qualitativos, quantitativos e estruturais. Este objectivo deve ser alcançado por meio de uma política de pessoal que englobe medidas específicas e verificáveis, para a progressão das mulheres.

A natureza inovadora deste acordo estrutural, comparativamente com outros acordos colectivos com vista à igualdade de oportunidades na Alemanha, manifesta-se de duas formas fundamentais. Primeiramente, o princípio da “progressão das mulheres no local de trabalho” é estabelecido como uma parte essencial da política de pessoal e do desenvolvimento da carreira. Em segundo lugar, para atingir este objectivo, foi criado um cargo sob o título “Progressão das mulheres”, que é responsável perante o conselho de gestão e que se ocupa exclusivamente de assuntos relacionados com a igualdade de oportunidades. Simultaneamente, as funcionárias para este cargo têm sido nomeadas nas instalações fabris individuais da Volkswagen AG.

Grécia

A ênfase deste caso é colocada sobre o Acordo Colectivo Geral Nacional de 1993. Este foi o primeiro acordo colectivo estabelecido na Grécia a incluir o termo “igualdade de oportunidades”. Foi assinado por representantes das organizações patronais: a Federação das Indústrias Gregas, a Confederação Geral de Profissões, Ofícios e Comércio da Grécia e a União Grega da Associação dos Comerciantes e também por representantes da Confederação Geral de Trabalhadores Gregos.

Os artigos que abordam a igualdade entre os sexos, juntamente com aqueles que prevêm a igualdade de tratamento para os trabalhadores a tempo parcial e o pagamento de uma contribuição para combater o desemprego, constituem o cerne dos ajustamentos institucionais originados pelo acordo de 1993.

Este acordo colectivo tem particular importância e valor devido ao facto de criar uma rede de protecção para os trabalhadores não abrangidos por outros acordos colectivos; as suas condições sobre assuntos institucionais aplicam-se automaticamente a todos os trabalhadores da área económica e serve, além do mais, como guia para a negociação a níveis inferiores. A posição central ocupada pela negociação do Acordo Colectivo Geral Nacional no sistema de negociação colectiva grego confere importância, tanto económica como política, a este acordo.

Irlanda

O estudo irlandês seleccionou, para estudo, a Irish Electricity Supply Board (ESB). A ESB é uma empresa semi-estatal irlandesa fundada no final dos anos 20, com a única responsabilidade de gerar e distribuir electricidade na República da Irlanda. A escolha da ESB foi inicialmente motivada pelo facto de a empresa ter excelentes antecedentes na área da igualdade de oportunidades e ser detentora de vários prémios para a igualdade. O estudo procura documentar e avaliar os avanços no desenvolvimento de vários aspectos da política de igualdade de oportunidades da ESB. Esta análise demonstra que a negociação para a igualdade na empresa consistiu em duas fases distintas, as quais foram identificadas como (1) anos 70 e 80 e (2) finais dos anos 80 até à data.

A primeira fase da negociação para a igualdade na ESB (1970-1980) foi conduzida pelo sindicato. Fizeram parte da agenda de igualdade do sindicato para a maior parte dessa década, as seguintes questões: instalações para infantários, partilha de postos de trabalho, licença por paternidade, licença parental e interrupções de carreira. Durante a segunda fase, as questões relativas à igualdade foram conduzidas pela empresa. Alguns dos desenvolvimentos mais interessantes relacionados com a igualdade, durante este período, incluem o estabelecimento de um Conselho de Igualdade e a nomeação de um Gestor e de uma Unidade para a Igualdade de Oportunidades. As questões relacionadas com a igualdade surgidas durante esta fase incluíram anúncios para empregos, análise de infantários, licença parental, assédio se-

xual, opressão, igualdade de confluência, acordos colectivos que põem à prova a igualdade e o problema da invalidez.

Itália

Este estudo analisa os problemas levantados pelas origens, desenvolvimento e aplicação do acordo do “Plano de Acções Positivas”, assinado pela Autoridade Provincial de Milão e pelos sindicatos. O acordo foi formulado entre meados de 1994 e Março de 1995, altura em que foi assinado. Este estudo também avalia a aplicação do acordo e o seu longo período de incubação, o qual data de meados dos anos 80.

O acordo é complexo e susceptível de ter um impacto a vários níveis, desde a estrutura da força laboral até ao nível sócio-cultural; contudo, não pode ser considerado um caso típico da situação na Itália, pelo que pode ser generalizado. Outra das suas características principais é o papel chave desempenhado por certas mulheres.

O acordo de acção positiva englobou dois tipos de objectivos: por um lado, procurar resolver os problemas levantados pela segregação sexual e, por outro, tentar resolver os problemas da compatibilidade entre as responsabilidades laborais e familiares. O acordo estabelece uma série de acções processuais, organizacionais e de comunicação que têm em vista aumentar o número de mulheres no emprego e integrá-las em tipos de trabalho especializado e não especializado, em que se encontram sub-representadas. O acordo também contém medidas semelhantes para os homens, no que diz respeito a postos de trabalho ocupados apenas por mulheres. Em termos globais, estes objectivos pretendem abrir caminho a uma política de pessoal destinada à melhoria da “aquisição de recursos humanos”. O valor do acordo reside, em primeira instância, nas suas medidas com vista à alteração das regras de ingresso: a integração das mulheres em todos os tipos de trabalho e a sua progressão através de políticas de pessoal que visam alterar os critérios de selecção, abordar problemas de transparência nos processos de selecção e examinar as regras de funcionamento da empresa, por forma a “ter em conta

a necessidade de reequilibrar o número de homens e mulheres empregados”. Em segundo lugar, o acordo também tem um carácter inovador, na medida em que as normas de recrutamento e selecção abrangem tanto o mercado interno, como o externo, i.e., tanto os trabalhadores, como as pessoas que procuram emprego, no seio desta entidade provincial.

Países Baixos

O estudo diz respeito ao acordo colectivo neerlandês sobre a contratação de fornecimento de alimentos. Este acordo foi escolhido porque contém uma disposição progressista sobre assistência às crianças. Esta permite pagar um subsídio aos responsáveis pela assistência a crianças com idades compreendidas entre os 0 e os 12 anos, tanto no caso de trabalhadores do sexo masculino como feminino. Os trabalhadores pagam uma contribuição para o fundo, em função do seu salário. O acordo colectivo inclui igualmente um vasto procedimento relativo a situações ofensivas para prevenir e combater o assédio sexual, bem como um esquema para licenças especiais não remuneradas e licenças parentais; existem ainda acções destinadas a promover a posição das mulheres.

O fornecimento de alimentos por contrato constitui um sector comercial relativamente recente que sofreu uma rápida expansão nos últimos anos. Desde os anos 80, as empresas privadas e as instituições públicas holandesas têm cada vez mais contratado fornecedores externos para as suas cantinas e outros locais de venda de comida. O sector é constituído por 14,088 trabalhadores, dos quais 75.3% são mulheres. O fornecimento de alimentos por contrato tem o seu próprio acordo colectivo desde 1988. Este foi celebrado entre a Veneca, por parte das entidades patronais e o Horecabond FNV e o Industrie-en Voedingsbond CNV, representando os empregados. De entre ambos os sindicatos, o Horecabond FNV tem, de longe, o maior número de membros deste sector. As partes que celebraram o acordo conduziram as suas negociações no seio da Comissão Conjunta para o fornecimento de alimentos por contrato.

Este relatório examina o processo pelo qual se atingiram disposições com implicações ao nível da igualdade de oportunidades nos cinco acordos colectivos relativos ao fornecimento de alimentos por contrato, que foram celebrados desde 1988. As disposições em causa referem-se a assistência às crianças, assédio sexual, licença parental não remunerada e promoção da posição das mulheres.

Portugal

O estudo do caso português relaciona-se com um acordo empresarial nacional no sector postal. O acordo foi celebrado entre a entidade patronal (Correios e Telecomunicações de Portugal, SA) e 13 associações sindicais, tendo entrado em vigor em Junho de 1996. A empresa tem mais de 1,000 estabelecimentos e emprega mais de 15,000 pessoas.

O acordo foi escolhido porque continha uma cláusula que abrangia especificamente a igualdade de oportunidades, sem se limitar meramente a reproduzir a lei. O acordo parecia igualmente ter algumas consequências práticas em termos da posição das mulheres. Estas características importantes distinguiram-no da maioria dos acordos colectivos em Portugal.

Espanha

No caso de Espanha, o acordo colectivo escolhido abrangia a indústria da gravação de metal na Catalunha e, mais especificamente, a secção relacionada com o assédio sexual. Foi assinado em 1996.

A indústria de gravação de metal produz recipientes de metal gravados que são usados para embalar produtos fabricados pelas indústrias de géneros alimentícios agrícolas, farmacêuticos, cosméticos e perfumes. Em termos de produção, a gravação de metal pertence ao sector de processamento de metal; em termos de mercado, pertence ao sector de embalagem. A gravação de metal é um sector pequeno. Na Catalunha, emprega cerca de 2,000 pessoas

na época baixa, mas devido a consideráveis flutuações sazonais na procura, este número pode ir até 2,500 na época alta.

O acordo colectivo negociado pelo sector da gravação de metal na Catalunha para o período de 1996-1997 é o mais avançado e abrangente, no que diz respeito ao assédio sexual. Os sindicatos têm envidado esforços no sentido de introduzir a questão do assédio sexual na negociação colectiva, desde que a legislação foi aprovada em 1989, embora tal não signifique que tenha sido dada a prioridade máxima ao assunto.

No contexto espanhol, os factores chave neste acordo são os seguintes: relacionar o assédio sexual com o princípio da igualdade e da não discriminação; estabelecer que as partes em negociação têm uma clara responsabilidade conjunta relativa ao combate ao assédio sexual; incorporar o desenvolvimento subsequente do conceito de assédio sexual na estrutura das relações industriais; assegurar que o assédio sexual inclui não apenas aquilo que acontece no contexto de uma relação hierárquica, mas também aquilo que pode acontecer numa relação entre partes iguais; fornecer uma definição clara dos tipos de comportamento incorrecto, que possam ser classificados como tal; e, possivelmente, ser o acordo colectivo mais severo no que respeita a medidas disciplinares.

Suécia

Este estudo centra-se no trabalho activo e planeado para promover a igualdade de oportunidades e a sua relação com a legislação e a supervisão oficial. Aborda medidas para a igualdade de oportunidades na administração local, num município de dimensão média. O estudo deste caso diz respeito a um trabalho pouco ambicioso relacionado com a igualdade de oportunidades, envolvendo sucessos e retrocessos, mais do que um exemplo idealizado, “bem sucedido”, acompanhado por exemplos ilustrativos.

A primeira discussão sobre medidas planeadas relativas à igualdade de oportunidades e o estabelecimento de uma comissão para a igualdade de oportunidades, foi conduzido no município no início dos anos 80 e, em 1983,

foram introduzidas as “Directivas Especiais para Medidas sobre a Igualdade de Oportunidades”. No início de 1992, foi feita queixa do município ao Departamento para a Igualdade de Oportunidades Ombudsman (IOO), por alegada discriminação. Então o município começou a trabalhar a sério, em conjunto com o IOO, para desenvolver um plano relativo à igualdade de oportunidades mais conforme aos requisitos da nova Lei sobre Igualdade de Oportunidades, que entrou em vigor no mesmo ano.

Foi adoptado um novo plano em 1993, destinado a alcançar mudanças tanto para mulheres como para homens. A possibilidade de usar a discriminação positiva de acordo com o plano reveste-se de particular interesse. Outras medidas referiam-se a divergências salariais relacionadas com o sexo; trabalho a tempo parcial; desenvolvimento de capacidades para os trabalhadores em áreas dominadas pelas mulheres; medidas que tornem possível aos trabalhadores combinar paternidade/maternidade com um emprego remunerado e campanhas informativas e iniciativas com vista a influenciar as atitudes. Todas estas medidas são comuns nos planos suecos relativos à igualdade de oportunidades no trabalho. Os departamentos deviam reportar anualmente ao conselho executivo municipal as suas iniciativas relativas à igualdade de oportunidades, o qual, por seu lado, era responsável pela avaliação anual e pela elaboração de um relatório resumido.

O novo plano voltou a ser elaborado no seu segundo ano e reflectiu a alteração de requisitos legais da Lei sobre Igualdade de Oportunidades. O plano municipal geral revisto, Plano Relativo à Igualdade de Oportunidades de 1996, introduziu medidas contra o assédio sexual e a exigência de relatórios departamentais foi tornada mais específica, passando a incluir o requisito de inclusão de objectivos quantificáveis. As medidas relativas à igualdade de oportunidades deviam ser descritas nos respectivos planos/orçamentos departamentais e os resultados descritos e avaliados nos seus relatórios, incluindo relatórios anuais. As medidas relativas à igualdade de oportunidades e os resultados obtidos fariam, assim, parte da documentação de controlo e manutenção normais dos departamentos - uma espécie de “confluência”.

Reino Unido

O estudo centra-se na renegociação do acordo dos Empregados do Gás e Funcionários Superiores (GSSO), na British Gas, entre 1988 e 1991 e na sua aplicação subsequente. Um número de factores tornou a British Gas um bom local de investigação.

Primeiramente, na altura da análise, a British Gas era uma das maiores e mais estáveis empresas do Reino Unido, com um volume de vendas de 7.5 biliões de libras. Em segundo lugar, mantinha a tradição do sector público da prática de relações industriais modelo e tinha um histórico de introdução de medidas relativas à igualdade de oportunidades, tanto conjuntamente com sindicatos, como independentemente, através da política de gestão. Em terceiro lugar, a negociação colectiva constituiu um elemento central em termos da gestão e da cultura da empresa. Os acordos da GSSO abrangiam aproximadamente 60% de todos os trabalhadores da British Gas e 95% das mulheres empregadas. A maioria dos trabalhadores eram membros do sindicato, pertencendo a maior parte (64%) à Associação dos Funcionários do Governo Nacional e Local.

As negociações reviram a totalidade de termos e condições de emprego. Novas disposições foram introduzidas na área da flexibilidade laboral; horário de trabalho; padrões de emprego e remuneração; escalões salariais e um esquema de apoio à carreira (EAC). O EAC abordou a questão da conciliação dos compromissos domésticos e laborais.

A análise teve início em Abril de 1988. O acordo final foi formalmente concluído no final da Primavera de 1991 e ratificado em Setembro de 1991.

BIBLIOGRAFIA

Bercusson, B. ; Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, ed. lit. - *Igualdade de oportunidades e negociação colectiva na europa: definição das questões*. Luxemburgo, SPOCE, 1996.

Bercusson, B.; Weiler, A.; Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, ed. lit. - *Igualdade de oportunidades e negociação colectiva na Europa: acordos inovadores: uma análise*, Luxemburgo, SPOCE, 1998.

Braithwaite, M.; Bryne, C. - *Women in decision-making in trade unions*. Brussels, ETUC, 1993.

Cockburn, C.- *In the Web of Women*. Basingstoke, Macmillan, 1991.

Cockburn, C.- *Strategies for gender democracy: women and the european social dialogue* . Brussels, EC, 1995.

Cockburn, C.- “Stressing a women’s agenda. Women of three European sectors define their needs” In *Transfer*, Vol.2, No. 1, February de 1996, p. 97-120.

Colling; T.; Dickens, L. - *Equality bargaining: why not?*. London, HMSO, 1989.

Colgan, F.; Ledwith, S. - “Sisters organizing: women and their trade unions”, In *Women in Organizations*,. Londres, Macmillan, 1996.

Cunninson, S.; Stageman, J - *Feminizing the unions: challenging the culture of masculinity*. Aldershot, Avebury, 1993.

Cyba, E.; Papouschek, U. - "Women's interests in the workplace. Between delegation and self-representation" In *Transfer*, Vol. 2, No.1 February de 1996, p. 61-81.

Employment in the 1990's. London, HMSO, 1988.

Dickens, L. - *Collective bargaining and the promotion of equality: the case of the United Kingdom*. Geneve, ILO, 1993.

Dickens, L. - "The business case for women's equality: is the carrot better than the stick?" *Employee Relations* 16(8) 1994, p. 5-18.

Dickens, L.; Townley, B.; Winchester, D. - *Tackling sex discrimination through collective bargaining*. London, HMSO, 1988.

Heery, E. Kelly, J. - "Do female representatives make a difference" In. *Work Employment and Society*, December, 1988.

Hege, A. - "Trade unions in crisis a European renaissance" In *Transfer*, Vol. 3, No.3, November 1997, p. 4 98-514.

Humphries, J. Rubery, J. - *The Economics of Equal Opportunities*. Manchester, Equal Opportunities Commission, 1995

Kravaritou, Y.; Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e do Trabalho, ed. lit. - *Igualdade de oportunidades e negociação colectiva na Europa: exploração da situação*. SPOCE, Luxemburgo, 1997.

Leijenaar, M. - *How to create a gender balance in political decision making*. Brussels, C E, 1996.

Leisink, P. - "New union constituencies call for differentiated agendas and democratic participation" In *Transfer*, Vol. 3, No. 3, November 1997, p. 534-550.

Martikainen, R. - "Gender matters in collective bargaining" In L. Rantalaiho and T. Heiskanen, eds. *Lits. - Gendered Practices in Working Life*, London, Macmillan, , 1997.

McBride, A. - *Reshaping trade union democracy: developing effective representation for women in UNISON*.

Tese de Doutoramento na Universidade de Warwick, 1997.

Perrons, D. - *Flexible working and the reconciliation of work and family life or a new form of precariousness*. Brussels, CE, 1998.

Phillips, A. - *Engendring democracy*. Cambridge, Polity Press, 1991

“Modernization of trade unions in Europe” In *Transfer*, Vol.1, No. 1, January 1995.

Trebilcock, A. - “Strategies for strengthening women’s participation in trade union leadership” In *International Labour Review*, 130 (4), p. 407-26.

Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e do Trabalho - *Igualdade de oportunidades e negociação colectiva na Europa: análise do processo de negociação*. Luxemburgo, SPOCE, 1998, 56 p.

COLECÇÃO ESTUDOS

SÉRIE A - ESTUDOS GERAIS

1 - Aspectos da determinação dos salários e do balanço social - o caso francês	750\$00
2 - Os níveis de qualificação na contratação colectiva - sua aplicação a algumas empresas públicas do sector dos transportes e comunicações	750\$00
3 - O Fundo Social Europeu	esgotado
4 - A economia subterrânea	850\$00
5 - Qualificação, divisão do trabalho e mercado do trabalho	esgotado
6 - Discurso sindical - uma análise de Imprensa: "O Alavanca"	850\$00
7 - Os efeitos económicos e sociais resultantes das novas tecnologias - o caso da uécia	850\$00
8 - O peso das profissões informáticas no emprego e suas perspectivas futuras	850\$00
9 - A realidade portuguesa e sua posição relativamente aos outros países membros da CEE	650\$00
10 - Informação estatística e noções elementares de técnicas estatísticas	1 500\$00
11 - Europa Social (1957-1992). Evolução e perspectivas na área das relações e condições de trabalho	1 500\$00
12 - O Planeamento do Desenvolvimento - Análise crítica da experiência portuguesa - I Vol. (1935-1973)	2 000\$00
13 - O Planeamento do Desenvolvimento - Análise crítica da experiência portuguesa - II Vol. (1974-1996)	no prelo
14 - A licença de paternidade - um direito novo para a promoção da igualdade	—
15 - Os usos do tempo e o valor do trabalho - uma questão de género	—

SÉRIE B - RENDIMENTOS

1 - Os salários convencionais em alguns sectores de actividade	esgotado
2 - Diferenciações salariais entre as indústrias transformadoras no Continente - seus factores determinantes..	750\$00
3 - Aspectos analíticos da distribuição da massa salarial no período de 1972 a 1983	750\$00
4 - O ganho médio do operário na indústria transformadora em Portugal e noutros países da OCDE de 1972 a 1982	850\$00
5 - Alguns indicadores de salários. Fontes, conceitos e evolução	1 250\$00
6 - Novas formas de composição dos salários: tendências recentes	1 100\$00
7 - Análise das diferenciações entre remunerações convencionais e efectivas	800\$00
8 - Os níveis de rendimentos dos portugueses e o quadro geral da respectiva formação, distribuição e aplicação no contexto comunitário	1 500\$00

SÉRIE C - TRABALHO

1 - Estudo piloto sobre as condições sociais do trabalho	500\$00
2 - Contribuição para o estudo do absentismo numa empresa siderúrgica (1974 e 1975)	100\$00
3 - Conflitos de trabalho em 1979 - breve análise sociológica	1 000\$00
4 - A prevenção dos conflitos de trabalho - contributos para o seu estudo	500\$00
5 - A regulamentação colectiva de trabalho e os benefícios complementares da segurança social	esgotado
6 - As estruturas sindicais portuguesas - uma análise evolutiva de 1933 a Abril/1987 (3 vol.)	3 250\$00
7 - Condições gerais de higiene e segurança na indústria de panificação em Portugal	500\$00
8 - A sindicalização e alguns comportamentos sindicais	900\$00
9 - A negociação colectiva na flexibilização do tempo de trabalho na Bélgica	700\$00
10 - Cálculo da produtividade horária para o período 1983/89	600\$00
11 - A evolução da sindicalização portuguesa de 1974 a 1995	1 500\$00
12 - O movimento associativo patronal português, de 1834 a 1994	3 000\$00
13 - O trabalho a tempo parcial na regulamentação colectiva: limites e condições da sua prestação	1 500\$00
14 - Igualdade de oportunidades e negociação colectiva na Europa - análise do processo de negociação.....	—

SÉRIE D - EMPREGO, FORMAÇÃO E REABILITAÇÃO PROFISSIONAL

1 - Supressão de barreiras arquitectónicas	500\$00
2 - O emprego no Continente de 1980 a 1990 (as perspectivas sectoriais da oferta)	750\$00
3 - Estratégia do desenvolvimento dos recursos humanos em Portugal (reflexos sobre o emprego)	esgotado
4 - Metodologias de planeamento dos recursos humanos - algumas aplicações ao caso português	esgotado
5 - Ensaio de homogeneização das taxas de actividade por sexos e idades no período 1950 - 86	800\$00
6 - Impacto do mercado interno sobre o emprego em Portugal - abordagem a nível das várias classes da indústria transformadora	900\$00
7 - A situação dos jovens em Portugal - transição entre a escola e a vida profissional (1983-1990)	1 100\$00
8 - Formação de formadores - estratégia e programas	1 250\$00
9 - A formação profissional nos Instrumentos de Regulamentação Colectiva	1 250\$00
10 - Análise da criação e destruição de emprego por sectores de actividade (ensaio metodológico)	500\$00
11 - As formas atípicas de emprego e flexibilidade do mercado de trabalho	750\$00
12 - Práticas laborais e igualdade de oportunidades - banca, têxteis, vestuário e calçado	—

IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E NEGOCIAÇÃO COLECTIVA NA EUROPA

Análise do processo de negociação

É analisado um acordo de cada um dos Estados-membros, tendo em vista a identificação de factores cruciais, que podem conduzir a acordos positivos. É prestada especial atenção às características internas das organizações dos parceiros sociais, tais como a participação das mulheres na tomada de decisões, como possíveis factores para a realização de acordos bem sucedidos.

EDIÇÃO:

DEPARTAMENTO DE ESTUDOS, PROSPECTIVA E PLANEAMENTO



*Centro de Informação e Documentação
Económica e Social*

ISBN: 972 - 704 - 185 - X
Preço (CIDES): 500\$00