



FORMAR LÍDERES



O difícil puzzle família – trabalho

FÁTIMA CARIOCA

Professora da AESE

A conciliação da vida laboral e familiar continuará a ser um tema muito presente no futuro próximo dado o panorama do progressivo envelhecimento da população europeia.

A tudo isto não é alheio, a incorporação da mulher no mercado laboral (90% das mulheres em idade activa, trabalham profissionalmente, cerca de 50% da população empregada) bem como as alterações sociais com ele relacionadas (taxa de natalidade, equilíbrio na relação conjugal, dedicação à família, educação dos filhos, cuidado de familiares e não familiares dependentes). As estatísticas revelam-no de uma forma muito fria: em Portugal, o índice de fecundidade está em cerca de 1.32 (face aos mínimos desejáveis de 2.1); a idade média de maternidade está nos cerca de 30 anos (tendo o 1º filho em média aos 28 anos), etc.

Estas mulheres, portuguesas, além disso, trabalham muito (cerca de 85% das mulheres profissionais trabalham a tempo total face a cerca de 15% que trabalha a tempo parcial, metade da média europeia).

Curiosamente, e mesmo em organizações onde é possível aceder a regimes laborais de horário reduzido, normalmente, apenas 1/3 das mulheres respondem que, caso tivessem essa oportunidade, optariam por esse regime. A razão mais óbvia é a de que receberiam menos. A segunda razão apresentada é a de que essa opção limitaria as suas possibilidades de promoção. Este raciocínio leva-nos a várias conclusões: a de que o tempo, as necessidades económicas e as ajudas institucionais têm um papel muito importante na relação entre a família e o trabalho e de que são vários os agentes sociais que contribuem para uma resposta integrada a esta problemática. O problema não é a evolução social, em concreto não é a incorporação da mulher na vida profissional. Essa é uma evolução natural, fruto da diversidade e da igual dignidade entre todos os seres humanos. O problema advém de que essa incorporação não foi acompanhada com igual velocidade pelas necessárias mudanças nem na envolvente sócio-política, nem na cultura empresarial que dariam consistência a esse crescimento. Este é um caminho que ainda falta caminhar! Mas sem essa base estrutural dificilmente será possível aplicar políticas de conciliação para que o equilíbrio família-trabalho se consiga sem excessivos traumas, nem exigências heróicas e permita aos implicados – homens e mulheres – resolver as tensões diárias com o maior grau de liberdade possível.

No entanto, a presença da mulher no meio cultural e empresarial, que uma vez mais refiro não é o problema mas uma consequência da diversidade, é uma realidade incontornável por razões mais profundas que as que tenho vindo a abordar. Na nossa sociedade, mais de 50% dos jovens universitários são raparigas bem como mais de 50% dos que fazem o seu doutoramento e, nesse sentido, o trabalho profissional é uma realidade que faz parte da vida, do projecto de vida das gerações de homens e mulheres do século XXI. E em boa-hora. ■