



Conferência sobre as Mulheres e o Emprego Maputo, Moçambique - 15 de Agosto de 2008

1. Apresentação

A presente nota procura realçar alguns factos e tendências básicos com respeito à mulher e ao emprego em África e examinar questões chave que é necessário que sejam abordadas pelos Governos, agências de desenvolvimento, organizações internacionais, organizações do sector privado e pela sociedade civil, para contribuir para a criação de postos de trabalho mais produtivos e melhores para as mulheres, referido igualmente neste documento como “trabalho decente”.¹

A nível internacional e regional, a potencialização económica das mulheres tem estado já há várias décadas na agenda para as políticas. Isto inclui a Meta do Milénio para o Desenvolvimento nº 3: Promover a Igualdade entre os Géneros e a Potencialização das Mulheres, a qual tem sido reconhecida não só como uma meta em si, como igualmente um passo indispensável rumo à realização de todos os outros objectivos. No dia 11 de Julho de 2003, a União Africana adoptou o Protocolo sobre os Direitos da Mulher em África,² um protocolo suplementar à Carta Africana sobre os Direitos Humanos e dos Povos. Na protecção dos direitos económicos e sociais das mulheres, ele preconiza, dentre outras coisas, o acesso por igual ao emprego por parte das mulheres, e a igualdade de remuneração por serviços de valor igual, o direito de herdar bens, o direito a uma parte igual dos bens em comunhão na altura do divórcio, a garantia do acesso por igual por parte das mulheres aos meios produtivos, e seu controlo sobre os mesmos, e a garantia dos seus direitos à propriedade, a promoção e apoio das profissões e actividades económicas das mulheres em particular, o estabelecimento dentro do sector informal dum sistema de protecção e de segurança social para as mulheres que trabalham no sector informal, e a tomada das medidas necessárias para o reconhecimento do valor económico do trabalho feminino. Além disso, concluiu-se em 2007 uma parceria África-UE sobre a migração, mobilidade e emprego, realçando a importância da criação em África de postos de trabalho mais produtivos e melhores, em particular para os jovens e as mulheres, em conformidade com a campanha da ONU por “Trabalho Decente para Todos”. O propósito da parceria é de garantir, dentre outras coisas, que as questões ligadas ao emprego se tornem um elemento imprescindível das estratégias para a redução da pobreza.

¹ O trabalho decente, conforme definido pela OIT, inclui o emprego que respeita os direitos laborais, proporciona um rendimento suficiente, oferece a protecção social e inclui o diálogo social, a liberdade sindical, a negociação colectiva e participação na feitura de políticas através, por exemplo, de organizações do mercado de trabalho, etc.

² www.achpr.org/english/_info/women_prot.htm [even after correcting clear mistakes with punctuation, this site doesn't open...]

Se bem que estes acontecimentos e realizações são importantes, existe uma crescente tomada de consciência de que a igualdade entre os géneros e a potencialização das mulheres ainda não estão inteiramente integradas dentro da formulação de políticas e do desenho de programas/projectos. Ainda persistem na maior parte de África, desníveis consideráveis entre as mulheres e os homens em termos de oportunidades económicas, influência e tomada de decisões.

Um crescimento económico que aumente a procura de mão-de-obra, constitui uma condição prévia para a criação de mais empregos decentes para todos, incluindo as mulheres. Portanto, são importantes as políticas e programas que dêem destaque ao lado de oferta e procura do crescimento económico, que sejam favoráveis ao crescimento do sector privado.

2. Porque é que o emprego das mulheres é importante?

Um facto fundamental da vida económica e social a nível de África – e com efeito da de outras regiões do mundo – é a desigualdade a nível de oportunidades de emprego entre os homens e as mulheres. Os desequilíbrios em termos de género estão largamente difundidos e, em comparação com os homens, as mulheres têm um acesso mais limitado ao trabalho decente. Este é o caso apesar dos acordos internacionais que visam os direitos por igual como sendo necessários para o desenvolvimento sustentável³, e do facto de que a participação aumentada das mulheres na população economicamente activa, pode contribuir para o crescimento económico.⁴ Vários estudos⁵ observaram que é necessário que África aproveite o seu potencial inexplorado de crescimento: as mulheres, que contribuem com metade da força de trabalho, mas cuja produtividade e crescimento foram afectados por práticas discriminatórias a nível de acesso ao ensino, de formação e de controlo limitado sobre os recursos. Desníveis de género no emprego e nas oportunidades de emprego, impõem uma distorção na economia, reduzindo artificialmente o stock de talento, a produção e produtividade do capital humano, servindo tudo isto para reduzir o crescimento económico.

Foi realçado igualmente que as melhorias no emprego e rendimento das mulheres, em comparação com um aumento do rendimento dos homens, tendem a ter um impacto mais positivo na nutrição infantil, na saúde, educação e bem-estar da família,⁶ e também é um meio de aumentar a autonomia e participação das mulheres na tomada de decisões a nível do agregado familiar.

O crescimento económico, indispensável para que aconteça o desenvolvimento, tende na maioria dos casos a criar postos de emprego e reduzir a desigualdade por género, mas nem sempre, e frequentemente apenas pouco a pouco e ao longo dum longo período de tempo. São necessárias, portanto, intervenções directas e correctivas a nível das políticas, para garantir que o crescimento crie postos de trabalho e para responder à desigualdade por género a curto/médio prazo. Caso

³ Os acordos internacionais ratificados pela maior parte dos Estados Membros da ONU, como é o caso por exemplo da Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contras as mulheres (CEDAW), lançaram os alicerces jurídicos para a igualdade entre os géneros. Veja-se igualmente, <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm>.

⁴ É de notar que os estudos existentes das ligações entre o género e o crescimento económico, indicam que a curto prazo não parece haver nenhum efeito significativo numa maior igualdade entre os géneros em termos de participação no mercado de trabalho, e o crescimento económico mais elevado. De facto o contrário pode eventualmente ser o caso. Os salários baixos para as mulheres parecem ter sustentado o crescimento económico no sudeste da Ásia em ramos como o dos têxteis (Seguino 2000; Berik 2006), mesmo que outros factores tenham sido de importância crítica também para fazer com que fosse praticável investir nestas produções.

⁵ Gleb, A. *Can Africa Claim the 21st Century?* Publicação do Banco Mundial, 2003. Washington D.C. EUA

⁶ Se bem que Duflo 2005 sustenta que outros factores podem igualmente estar em jogo.

contrário, não vão concretizar-se os efeitos positivos acima referidos sobre a saúde e nutrição infantis e, as perspectivas para o crescimento económico ficarão reduzidas.

Dadas as observações acima expostas, surgem perguntas óbvias, tais como porque é que as mulheres ainda enfrentam a discriminação no acesso a empregos decentes em África e em outra parte? E o que pode ser feito, através das acções do Governo a nível das políticas e da cooperação para o desenvolvimento, para rectificar a discriminação? E por último, será que existem “ganhos fáceis”?

No que se segue, examinam-se as desigualdades de género no emprego, antes de serem salientados com brevidade alguns assuntos específicos, tais como: (i) desafios para os empresários femininos; (ii) a agricultura e as economias rurais; (iii) a actividade fabril intensiva de mão-de-obra; (iv) a protecção social; e (v) a promoção da potencialização económica das mulheres.

3. Desigualdade por género e emprego

A taxa média de participação feminina no mercado de trabalho em África era de 62 por cento em 2004 e 65 por cento em 1980. As estimativas comparáveis para os homens, eram de 85 por cento e 87 por cento respectivamente.⁷ Isto significa que África é a única região do mundo na qual se alargaram os desníveis de género a nível de emprego.

Uma característica distintiva dos países da África Sub-Saariana (ASS), é que as mulheres têm taxas de participação particularmente elevadas na população economicamente activa, estando isto relacionado em grande medida às suas taxas elevadas de actividade no sector agrícola. A taxa de participação feminina no mercado de trabalho (a percentagem de mulheres com idades compreendidas entre 15 e 64 anos que estão economicamente activas), conforme indicada acima, estima-se em cerca de 62%, muito mais elevada do que na maior parte das demais regiões.

É mais provável que as mulheres estejam ocupadas na economia informal⁸, tendo mais de 84 por cento dos trabalhadores não agrícolas femininos um emprego informal, em comparação com 63 por cento dos homens.⁹ E as mulheres tendem a estar representadas de forma menos do que proporcional nos ramos fabril e de serviços,¹⁰ trabalhando apenas duas em dez mulheres como trabalhadoras assalariadas.¹¹ Vários estudos indicaram¹² que os desníveis de género a nível do emprego no sector formal diminuem o crescimento económico. Efectivamente, foi estimado que existem custos ainda maiores de crescimento resultantes dos desníveis de género no emprego no sector formal, do que no ensino, assim indicando a importância do aumento da participação das mulheres no trabalho do sector formal.

⁷ Estatística Laboral da OIT.

⁸ A economia informal (sector informal, empregos informais) é a parte da economia que não é regulamentada – ou que é regulamentada apenas a uma medida muito limitada – por dispositivos do sector público ou do mercado de trabalho. Os postos informais de trabalho podem consistir tanto no auto-emprego como no emprego assalariado na economia informal (referida às vezes como sector informal), ou na economia formal (postos de trabalho informais dentro de empresas formalmente inscritas). A maior parte dos empregos informais é informal por necessidade, em vez de opção (para evitar a tributação, o pagamento de taxas, etc.).

⁹ Mark Blackden, S. Canagarajah, S. Klasen, D. Lawson, 2006, *Gender and Growth in Sub-Saharan Africa*, Documento de Pesquisa n° 2006/37, Universidade das Nações Unidas, UNU-WIDER.

¹⁰ Os dados da OIT cobrem a Etiópia, Tanzânia, Mali, África do Sul, Níger, Botswana e Benin.

¹¹ Global Employment Trends for Women, Resumo de Factos, Março de 2007.

¹² Klasen e Lamanna, 2003

Tanto para os homens como para as mulheres, a escolarização não parece estar associada ao nível de (des) emprego, mas quanto mais elevado for o nível de escolarização, mais baixa é a taxa de empregos mal pagos e de sub-emprego. Isto deve-se ao facto de ser provável que os homens e mulheres com níveis mais elevados de escolarização estejam no emprego formal, sendo menos provável que trabalhem por conta própria e no emprego assalariado informal (Kolev e Sirvan, 2007).

O impacto da participação das mulheres na força de trabalho sobre a igualdade entre os géneros, depende grandemente das recompensas atribuídas ao trabalho assalariado dos homens e das mulheres. Mesmo que o emprego de salário baixo, tanto para as mulheres como para os homens, constitua preocupação na maior parte dos países, a remuneração das mulheres é mais baixa que a dos homens. Além disso, entre as mulheres que trabalham por conta própria e mesmo para o mesmo tipo de trabalho, é mais provável que as mulheres auferam menos do que os homens (Kolev e Sirvan, 2007).

Se bem que os níveis de escolarização podem explicar uma parte da diferença nos salários, não consegue explicá-la inteiramente. Outros factores incluem as dificuldades para que as mulheres entrem em empregos relativamente melhor remunerados, por causa duma falta de activos e de meios financeiros, e os trabalhadores de sexo feminino, conforme indicado acima, tendem a estar ocupadas em empregos de salário baixo, uma vez que a sua representação é mais que proporcional na economia informal.

Quer envolvidas no trabalho por conta próprio, quer no emprego assalariado, a produtividade e rendimento mais elevados das mulheres estão associados a rendimentos e despesas mais elevados a nível do agregado familiar. As mulheres com emprego podem contribuir para a redução da pobreza e o crescimento económico da actualidade, através dum consumo mais elevado, e para a redução da pobreza e crescimento no futuro, através dos seus impactos sobre a acumulação de capital humano por parte dos filhos e os potenciais impactos sobre a poupança global.

Pobreza de tempo

Na maior parte dos países e culturas, existe uma divisão de trabalho conforme o género. Esta não é uma coisa estática, mas é mais provável que as mulheres sejam responsáveis por cuidar das crianças e da família (trabalho reprodutivo).¹³ Segundo a estatística recente, o trabalho semanal total dos homens dá em média 32 horas, enquanto que para as mulheres é de mais de 64 horas. Mesmo que boa parte desta desigualdade resulte de diferenças nas horas de trabalho doméstico (31 horas por semana para as mulheres e 4 para os homens), observou-se igualmente uma diferença importante das horas no trabalho agrícola: 26 por semana para as mulheres e 12 para os homens. Os inquéritos sobre os transportes a nível de aldeia mostraram igualmente que as mulheres gastam quase três vezes o tempo nas actividades de transporte em comparação com os homens, e que transportam cerca de quatro vezes o volume dos homens.

Além do mais, as taxas de fertilidade em África continuam a ser extremamente elevadas e têm vindo a reduzir-se bastante devagar nos últimos anos, mesmo nos países que conheceram um

¹³ Tais responsabilidades fazem com que a participação das mulheres na força de trabalho, varie ao longo do tempo mais do que a dos homens (p.ex. devido à maternidade) e que seja mais comum que as mulheres realizem trabalhos por empreitada ou no domicílio. Veja-se p. ex. Naila Kabeer, *Gender, Labour Markets and Poverty*, 2008

crescimento considerável, como é o caso de Uganda. As diferenças entre os géneros no uso do tempo, são agravadas pelas taxas elevadas de fertilidade que continuam a colocar um fardo desproporcionado nas mulheres e a impedir a sua participação em actividades produtivas fora do lar. Estas cargas temporais desiguais não só constituem uma questão de equidade, como igualmente uma de produtividade. A elevada carga temporal global, sobretudo o tempo gasto em tarefas domésticas de baixa produtividade (tarefas de transporte associadas à busca de lenha e água e ao processamento dos alimentos), reduz a produtividade da mão-de-obra feminina e constrange a sua capacidade de contribuir para o crescimento e a redução da pobreza.

Muita das vezes a expansão do emprego das mulheres – através de incentivos ou por necessidade – pode significar cargas aumentadas de trabalho, no caso em que um emprego (mal) remunerado é acrescido ao trabalho não remunerado em casa, a menos que o trabalho doméstico seja assumido por outros membros do agregado, ou tornado mais fácil através da introdução de tecnologias de redução do tempo. Frequentemente as filhas mais crescidas, ou jovens familiares de sexo feminino, assumem uma parte desta carga de trabalho, às vezes à custa da sua escolarização. Este é o caso particularmente nos agregados familiares mais pobres, nos quais pagar a creche para as crianças, ou investir em tecnologia de redução do tempo gasto (como é o caso da água canalizada, a ligação à energia eléctrica – ou o consumo de alimentos que exijam menos tempo para a sua preparação, etc.), raramente constituem opções.

As potenciais intervenções governamentais e apoiadas pelos doadores, devem visar o melhoramento dos empregos existentes das mulheres em termos de ambiente de trabalho, produtividade e salários, não simplesmente aumentando a carga de trabalho. As intervenções que procuram ajudar as mulheres a ter acesso a empregos assalariados - e melhor remunerados - devem realizar uma avaliação exaustiva dos constrangimentos que as mulheres enfrentam para ter acesso a empregos decentes. Por último, as políticas que têm como finalidade o alívio da carga de trabalho na economia reprodutiva, como é o caso das creches e do desenvolvimento da primeira infância, e o acesso melhorado à água e à energia, são potencialmente tão importantes como as políticas que dão às mulheres um acesso melhorado, por exemplo ao apoio técnico e financeiro.

4. Desafios para as mulheres enquanto empresárias

Os empresários femininos estão a desempenhar um papel crescente nas economias africanas. Contudo, a maioria das mulheres dirige empresas que são informais e estas funcionam em condições difíceis. Os constrangimentos que impedem todos os empresários, como por exemplo a instabilidade política, a infra-estrutura fraca, custos elevados de produção e um ambiente de negócios que não é favorável, tendem a ter mais impacto nos empresários de sexo feminino, do que nos de sexo masculino. Além disso, os constrangimentos com base específica no género que dificultam o crescimento de empresas micro e pequenas de propriedade feminina e operadas por mulheres, incluem os seguintes; (i) conforme examinado acima, as mulheres suportam uma carga mais elevada de trabalho relativamente aos homens, sendo referidas frequentemente as responsabilidades das mulheres pelo cuidado das crianças como motivo para a baixa participação das mulheres em programas de formação profissional e de alfabetização, os quais são decisivos para o desenvolvimento das habilidades de gestão empresarial das empresas femininas; e (ii) a falta de habilidades suficientes. A taxa elevada de analfabetismo por parte das mulheres, limita igualmente os tipos de formação profissional e de capacitação que lhes podem ser ministrados; (iii) a falta de activos por parte das mulheres, devido às práticas discriminatórias de propriedade e herança, limita o acesso e controlo por parte das mulheres sobre os recursos, especificamente sobre a terra; (iv) o

ambiente sócio-cultural pode eventualmente constranger também as mulheres na continuação da expansão do seu negócio; e (v) por último, o impacto combinado da globalização e das exigências de habilidades que os empresários femininos em grande medida não possuem, uma vez que a maioria das mulheres tem falta do nível requerido de formação e de escolarização, mais que no caso dos homens. É necessário fazer mais para responder a estes constrangimentos enfrentados pelas mulheres.¹⁴

Conforme indicado acima, as barreiras na base de género têm maior probabilidade de estarem presentes na entrada do que na operação duma empresa. Isto indica uma necessidade de focar a atenção em medidas que facilitem a entrada de empresários de sexo feminino. É necessário que a prioridade seja dada à abordagem dos obstáculos jurídicos e regulamentares à iniciação dum negócio que estão baseados no género, como uma componente específica do esforço mais abrangente no sentido de melhorar o ambiente facilitador dos negócios, incluindo a agilização dos procedimentos para o registo e licenciamento das empresas, as permissões para a exportação, procedimentos para o pagamento dos impostos, etc. Além disso, as constatações confirmam efectivamente a importância dos direitos legais das mulheres em termos de herança e propriedade, para as mulheres tanto casadas como solteiras, e a importância da carga dupla de trabalho das mulheres, a qual impede que as elas operem uma empresa como empresárias a tempo inteiro.¹⁵

A este respeito, é importante notar que se bem que as pesquisas demonstraram que as mulheres são mais altruístas, elas tendem a estar menos motivadas a envolver-se em ambientes altamente concorrenciais, em comparação com as suas contrapartes de sexo masculino. Em termos de altruísmo, pode eventualmente ser altamente benéfico para a sociedade, que se promova o empreendedorismo feminino no sector formal. Constata-se frequentemente que as mulheres cumprem de forma mais regular com os regulamentos governamentais (pagam impostos, proporcionam regalias sociais e seguros de saúde para os trabalhadores, e cumprem com os requisitos dos fundos de aposentadoria pagos pelos empregadores). Por outro lado, as mulheres são frequentemente mais avessas ao risco do que os homens, e em termos de empresários de sexo feminino, constata-se que as empresas detidas por pessoas de sexo feminino têm uma taxa mais alta de sobrevivência, mas isso à custa do crescimento da empresa (elas podem eventualmente assumir menos riscos).

Poderão ser necessários serviços de desenvolvimento empresarial sensíveis ao género, como por exemplo de formação, apoio à elaboração dos planos empresariais e disponibilidade de “viveiros” de empresas que atendem às mulheres, de modo a promover os empresários de sexo feminino. Se bem que estes serviços estão a ser oferecidos cada vez mais pelos governos, ou através de parcerias entre os sectores público e privado, muitos governos têm muito caminho ainda por percorrer. É claro que as micro-finanças constituem um instrumento cada vez mais prometededor para a mobilização de empresários em escala micro, mas as mulheres têm dificuldades em passar para o nível a seguir e em obter empréstimos junto dos bancos comerciais (Banco Mundial, 2007e, f). Por último, as mulheres empresárias precisam de organizar-se em redes sociais e de produtividade. Recentemente as mulheres têm estado a organizar-se em grupos e associações, através de várias intervenções por parte dos doadores, dos governos e das ONGs. Contudo, a capacidade destas

¹⁴ O Grupo do Banco Mundial está a realizar um programa de investigação de dois anos sobre as reformas que melhoram as oportunidades de negócio para as mulheres, apoiado por vários doadores que incluem a Dinamarca (Doing Business; *Women in Africa*, Grupo do Banco Mundial, por publicar-se 2008).

¹⁵ Foro Económico Mundial 2008, capítulo 1.4.

associações é fraca e elas tendem a centrar-se mais no seu interesse social, em vez de examinar o que podem fazer para apoiar as suas empresas em termos económicos.

5. O aumento da produtividade das mulheres no sector agrícola

Conforme indicado anteriormente, a agricultura domina o emprego feminino na maior parte dos países em África. Contudo, as possibilidades das mulheres na agricultura são dificultadas por normas formais e informais, inclusive de acesso à terra, limitando o seu acesso ao emprego produtivo e ao rendimento. Mesmo que vários países estejam a reformar o seu regime de posse da terra, ainda não está claro como é que estas políticas vão beneficiar as mulheres de facto durante a implementação. De forma semelhante, as mulheres frequentemente enfrentam dificuldades em recrutar trabalhadores e em obter acesso ao financiamento para o melhoramento da produção, uma vez que elas não são os titulares jurídicos da terra (Lastarria-Cornhiel, 1997). As mulheres enfrentam igualmente restrições relativamente à posse de gado bovino e ao controlo sobre os recursos hídricos.

Os estudos¹⁶ indicaram que se as mulheres tivessem as mesmas dotações em termos de capital humano e fizessem uso das mesmas quantidades de factores de produção como os homens, o valor dos seus produtos aumentaria em 22 por cento. Daí que a produtividade das mulheres parece estar bem aquém do seu potencial. Existem também evidências consideráveis acerca dos desníveis de género na adopção de novas tecnologias.¹⁷ Por exemplo, foi comprovado que nos casos em que as mulheres são visadas para os serviços de extensão, elas produzem rendimentos mais elevados. Embora tais factores sejam importantes, evidências mais recentes sugerem que alguns constrangimentos adicionais têm a ver com a carga de tempo e as responsabilidades contrárias das mulheres, conforme examinadas acima, assim como com quem é que controla os proventos dos investimentos em tecnologias, incluindo a produção de culturas de rendimento orientadas para a exportação.

O desenvolvimento das zonas rurais tem o potencial de proporcionar melhores empregos para as mulheres. Muitas zonas rurais em África estão a experimentar um processo rumo a sistemas orientados para o mercado, nos quais os produtos agrícolas e não agrícolas são produzidos para o mercado. O crescimento económico e actividade aumentada no sector agrícola podem beneficiar as mulheres, se estiverem presentes as condições necessárias para o crescimento económico equitativo e de base ampla. Isto envolverá, por exemplo, a abordagem dos factores que impedem o acesso por parte das mulheres à terra, escolarização, crédito e mercados.

As principais conclusões que deverão ser tiradas da bibliografia sobre este ponto são como se seguem:

- A agricultura baseada no mercado funciona unicamente quando existem quadros convenientes, como é o caso da infra-estrutura, comercialização e comunicação, e o acesso ao financiamento, aos insumos e aos serviços de aconselhamento. Se estas condições não estiverem no seu lugar, os agregados familiares agrários enfrentam uma grande incerteza no que diz respeito aos meios de vida, rendimentos anuais e venda das suas colheitas (Dorward

¹⁶ Mark Blackden, S. Canagarajah, S. Klasen, D. Lawson, 2006, *Gender and Growth in Sub-Saharan Africa*, Documento de Pesquisa nº 2006/37, Universidade das Nações Unidas, UNU-WIDER.

¹⁷ Ibid.

et al., 2004). As mulheres podem ser prejudicadas desproporcionalmente em tais circunstâncias, uma vez que elas tendem a ter menos acesso aos serviços acima referidos.

- A industrialização no meio rural, incluindo o processamento agrícola apoiado por regulamentos governamentais melhorados e outras intervenções, poderá melhorar o emprego no meio rural fora da agricultura. Um tal processo carece igualmente de mercados que funcionem bem. Esta modalidade de emprego pode provir do processamento de culturas agrícolas de alto valor, ou de outro trabalho relacionado com a agricultura, e da garantia dum benefício para as mulheres, p. ex. a partir do alvejamento de culturas cultivadas pelas mulheres.
- Depois de aparecer uma classe média, haverá uma procura crescente do emprego não agrícola, como é o caso da produção de artesanato, alimentos de valor mais elevado e processados e do trabalho doméstico pago. Isto poderá melhorar as perspectivas de emprego para as mulheres (Valodia, 2001).

As iniciativas que focalizem as cadeias de valor em determinadas culturas dominadas pelas mulheres, podiam ter um potencial para aumentar a potencialização económica das mulheres. Isto exigiria uma análise a nível do país – e mesmo específica a cada local – dos potenciais benefícios e custos da exploração das oportunidades e do alívio dos constrangimentos.

6. Potenciais para o envolvimento das mulheres em actividade fabril intensiva de mão-de-obra

Conforme notado acima, em muitos países os empregos informais constituem sinónimo de empregos das mulheres, estando na maioria dos casos associados a um salário baixo, estatuto baixo e más condições de trabalho. Por conseguinte, os factores que mantêm as mulheres na economia informal, implicam igualmente que as mulheres continuem a enfrentar más condições de trabalho. Tais factores incluem o ambiente de regulamentação, incluindo a regulamentação do trabalho que proporciona desincentivos para a formalização dos laços de emprego, e regulamentos sobre as empresas que desincentivam o crescimento das empresas e a ampliação por estas dos postos de trabalho.

Na maior parte dos países, não é comum que sejam dadas as regalias aos trabalhadores, as quais têm um impacto directo sobre a situação das mulheres, tais como o salário mínimo, licença de parto e pensão de velhice. Por exemplo, no caso de Uganda, as leis laborais remontam ao tempo colonial e não abordam questões tais como a discriminação, assédio sexual, licença de parto e remuneração pela maternidade (Banco Mundial, 2006b).

Faltam a muitas entidades empregadoras, sobretudo às pequenas e médias empresas, os conhecimentos, habilidades e motivação para estabelecer condições de trabalho que sejam atractivas para as mulheres. Isto inclui medidas tais como a flexibilidade relativamente à jornada e local de trabalho, meios acessíveis de transporte, mecanismos comportáveis e de qualidade de cuidados das crianças, casas de banho, acesso à formação e ao ensino. A saúde e segurança no trabalho (SST) são outra preocupação para os trabalhadores de sexo feminino. A SST pode levar a condições de trabalho melhoradas e a uma produtividade aumentada para as entidades empregadoras. No entanto, os regulamentos existentes de SST não cobrem a força de trabalho informal, onde está ocupada a maior parte das trabalhadoras.

Os países da Ásia conseguiram criar milhões de postos de emprego para as mulheres. Igualmente, em uns tantos países africanos, foram criados muitos postos de trabalho na indústria têxtil por causa do acesso melhorado ao mercado americano que é fornecido pela Lei de Crescimento e Oportunidade para África. Podem existir oportunidades não aproveitadas de mercado que podiam criar postos de trabalho adicionais para as mulheres em particular.

A questão é, se é praticável que os países africanos criem tais postos de trabalho, e quais são as condições que são necessárias para que isso aconteça. Isto careceria de algumas análises para, p. ex. investigar a competitividade potencial de tais indústrias, p. ex. os custos e benefícios do estabelecimento pelo governo de infra-estruturas adequadas que garantissem um custo reduzido da energia eléctrica, dos transportes e da água; uma parceria pública/privado na provisão de mecanismos para formar os trabalhadores nas habilidades específicas requeridas; o acesso ao financiamento a mais longo prazo para financiar os investimentos, o acesso aos mercados internacionais, etc. Tanto os governos, como o sector privado e as organizações internacionais, teriam um papel a desempenhar a este respeito.

7. Protecção social e potencialização das mulheres

Reconhece-se que é complexo o relacionamento entre a protecção social e a redução da pobreza, sendo-lhe inerentes muitos meio-terminos. Não obstante, deve-se observar que a acção imediata sobre o melhoramento da equidade, poderá muita das vezes trazer efeitos benéficos a mais longo prazo a nível da eficiência, ajudando as mulheres a saírem da armadilha da pobreza e a colherem vantagens a mais longo prazo. Por exemplo, pela provisão dos fundos necessários a curto prazo, a protecção social pode contribuir para garantir que elas obtenham a capacidade necessária para começar a procurar emprego e outras oportunidades de geração de rendimento, assim aumentando a sua participação na população economicamente activa.

Está claro que é necessário ponderar cuidadosamente os custos financeiros das medidas de protecção social, inclusive os das transferências de dinheiro, para garantir que sejam viáveis e sustentáveis em termos fiscais. Todavia, isto não difere em nada de outras actividades económicas e sociais, reiterando-se que as recompensas são elevadas para as actividades que focalizam as mulheres. Efectivamente, o rendimento das mulheres tende a ter efeitos mais positivos sobre os objectivos sociais mais amplos e o bem-estar do agregado familiar, do que tem o rendimento nas mãos dos homens.

Dentre os factores que são mais sensíveis às mudanças a curto e médio prazo, estão os que se seguem:

- As mulheres são pobres em tempo. Elas passam muitas horas no trabalho dentro do agregado familiar, a buscar água e lenha, preparar comida e cuidar das crianças. Por consequência, elas dispõem de menos tempo para dedicar ao trabalho no mercado de trabalho.
- As mulheres carecem de direitos formais e/ou de informação acerca dos direitos existentes. Muita das vezes, está promulgado legislação que garante direitos e oportunidades mais equitativos, mas não se faz cumprir, e/ou a mesma é desconhecida fora de certos círculos reduzidos.
- As mulheres possuem níveis baixos de escolarização. Este é o caso em particular para o ensino pós-primário.

Nestas áreas, os governos e o sector privado podiam efectuar mudanças através dum nível mais elevado de compromisso e com uma expressão mais forte por parte das mulheres, através dos grupos da sociedade civil, que incluem as associações empresariais, associações de empregadores e sindicatos.

8. O caminho para a frente

A falta de acesso aos recursos produtivos por parte das mulheres em África, constitui um problema económico sério para o continente. Privar as mulheres trabalhadoras da oportunidade de possuir e herdar bens, tem implicações sérias para a produtividade e renda dos agregados familiares. É necessário prestar maior atenção ao estímulo dos esforços no sentido de garantir a propriedade da terra e de outra propriedade por parte das mulheres, através de reformas nas políticas, da revisão dos sistemas jurídicos e da mudança das práticas costumeiras.

Garantir às mulheres o acesso ao crédito e à formação, não basta para garantir o crescimento nos negócios das mulheres. É necessário levar em conta os vários desafios relacionados ao género conforme acima descritos, que incluem a carga a nível do tempo, a falta de poder de decisão a nível do agregado familiar, o acesso limitado aos mercados, etc. Deve-se fazer esforços no sentido de potencializar as mulheres, através de programas de liderança que desenvolvam a capacidade das mulheres de avançar nos negócios.

A falta de dados estatísticos sobre a economia informal, constitui um problema de grande envergadura para a formulação de políticas e o desenvolvimento de programas. A estatística por género é necessária para uma tomada bem fundamentada de decisões.

Muita das vezes, os ministérios governamentais responsáveis pela igualdade entre os géneros e pelos assuntos femininos, estão dentre os ministérios mais desprovidos de meios. Por consequência, eles não conseguem convencer os Ministérios das Finanças, nem a prosseguir com a protecção social justificada, nem com esforços sérios no sentido de colocar o género na corrente principal dentro das estratégias nacionais para o crescimento e a redução da pobreza. Por conseguinte, o género e a potencialização das mulheres tendem a perder constantemente destaque, e/ou a desaparecer da agenda de políticas – apesar dos benefícios humanos e económicos potencialmente enormes que surgiriam de melhorias nesta área.

Ações que podem contribuir para potencializar os trabalhadores e empresários de sexo feminino para prosseguir com os seus próprios interesses, devem avançar em paralelo com esforços no sentido de desenvolver a capacidade dentro dos ministérios governamentais, das organizações do sector privado e a nível da investigação para promover a igualdade entre os géneros.

Espera-se que a Conferência de Maputo contribua para rectificar este desequilíbrio.

Referências bibliográficas

- Benedict, M. E., L. Wilder and S. Krishnan (2003), Gender inequality and economic growth revisited, *Journal of Economics and Politics*, 15(1), pp. 51-78.
- Berik, G. (2006), Growth with Gender Inequality: Another Look at East Asian Development, University of Utah Department of Economics Working Paper 2006-03.
- Bryceson, D. F. (1996), De-agrarianisation and rural employment in sub-Saharan Africa: A sectoral perspective, *World Development*, 24(1), pp. 97-111.
- Dorward, A., J. Kydd, J. Morrison and I. Urey (2004), A Policy Agenda for Pro-Poor Agricultural Growth, *World Development*, 32(1), pp. 73-89.
- OIT, Estatística laboral, vários anos.
- Kabeer, Naila, Gender, Labour Markets and Poverty, 2008 in *Poverty in Focus*, No 13, January 2008, www.undp-povertycentre.org.
- Klasen, S. (2002), Low Schooling for Girls, Slower Growth for All? Cross-Country Evidence on the Effect of Gender Inequality in Education on Economic Development, *The World Bank Economic Review*, 16(3), pp. 345-373.
- Kolev, A. and Sirvan, N, Gender Disparities in Africa's Labour Markets: A Cross-Country Comparison using Standardised data, World Bank, AFD, 2997.
- Lastarria-Cornhiel, S. (1997), Impact of privatisation on gender and property rights in Africa, *World Development*, 25(8), pp. 1317-1333.
- Seguino, S. (2000), Gender Inequality and Economic Growth: A Cross-Country Analysis, *World Development*, 28(7), pp. 1211-1230.
- Valodia, I. (2001), Economic Policy and Women's Informal Work in South Africa, *Development and Change*, 32(5), pp. 871-892.
- World Bank (por publicar-se em 2008). *Doing Business; Women in Africa*. Washington DC
- World Bank (2005), *Relatório sobre o Desenvolvimento Mundial 2006*. Washington DC.
- World Bank (2007), *Ghana, Meeting the Challenge of Accelerated and Shared Growth*. Country Economic Memorandum. Washington DC.
- World Economic Forum (2008) *The Africa Competitiveness Report*, chapter 1.4 by ELENA BARDASI, C. MARK BLACKDEN, and JUAN CARLOS (World Bank)