



Sandra Ribeiro

Presidente da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

Dianova: Começamos por uma questão que nos pode levar a outras tantas. Portugal tem dado muito trabalho à CITE?

Sandra Ribeiro: Sim, mas ainda bem, quer dizer que os portugueses e as portuguesas conhecem a CITE e estão cada vez mais cientes dos seus direitos. Na realidade nós temos recebido mais pedidos de informação e mais queixas nos últimos tempos. Temos também respondido a mais perguntas e principalmente têm-nos chegado às mãos um sem número de comunicações de não renovação de contrato a termo, com mulheres grávidas e lactantes.

Dianova: Casos sistemáticos ou pontuais?

Sandra Ribeiro: Com a questão da não renovação dos contratos de trabalho a termo, sentimos de facto um aumento exponencial na procura dos serviços da CITE. Quando a entidade patronal não pretende renovar um contrato desta natureza com uma trabalhadora, tem, nos termos do Código do Trabalho, o dever de comunicar à CITE. Se não o fizer, arrisca-se a uma coima por esse incumprimento legal. Aquilo que nós temos entendido nos últimos tempos, é que cada vez mais nos chega este género de comunicações. O que pode significar que está a haver uma incidência de não renovação de contratos a termo neste universo de trabalhadoras. Com efeito, é nas áreas mais precárias que está a aumentar o número de solicitações dirigidas à CITE.

Dianova: Na actualidade constata-se cada vez mais uma maioria feminina nas universidades e centros de formação com ligeiro ascendente no mercado de trabalho. Porém, isso não se reflecte nos cargos de chefia e nos factores de decisão das Organizações. Serão estes factores paradigmáticos da problemática actual?

Sandra Ribeiro: Esta é a antecâmara da grande mudança que inevitavelmente vai acontecer. Neste momento mais de 60% da população portuguesa licenciada são mulheres. Contudo, este aumento das habilitações do lado feminino continua a não ter correspondência no mercado de trabalho, quer na ocupação de cargos de direcção, quer no exercício de categorias profissionais qualificadas. Se olharmos para os dados, continuamos a ter as mulheres empregadas, na sua maior parte, em categorias profissionais não qualificadas.

A breve trecho, parece-me que o futuro nos vai trazer uma maior correspondência entre formação académica e categoria profissional para as mulheres, até porque, pelos dados actuais, os homens licenciados serão cada vez menos na generalidade das licenciaturas. Ora, esta situação também não será positiva, pois o número de pessoas licenciadas deve reger-se por um equilíbrio entre homens e mulheres. **Aliás o equilíbrio é a nota dominante na boa gestão, na boa economia e na interacção familiar.**

Dianova: Como se contorna esse problema?

Sandra Ribeiro: Só há uma maneira de o fazer, é através da partilha das responsabilidades domésticas e familiares de forma equilibrada entre homens e mulheres.

Uma das funções da CITE é também a de promover a conciliação de vida familiar com a profissional. Aquilo que fazemos é bater "à janela", já que não podemos entrar pela "porta". Fazemos muitas campanhas, acções de sensibilização, tentamos fazer formação e incitamos o diálogo através dos nossos parceiros sociais. Através dos sindicatos, das associações patronais e da nossa actuação directa, apelamos à sensibilização para haver mais partilha no seio familiar e maior equilíbrio na vida doméstica. Ao nível da legislação e das políticas públicas, existe uma grande promoção da partilha das licenças e dispensas parentais, o que é uma ferramenta fundamental. Por exemplo, quando os filhos adoecem não é obrigatório que seja a mãe a ficar em casa, essa função pode ser suportada pelo casal em conjunto, uns dias o pai, outros dias a mãe. A partir deste pressuposto de partilha, a igualdade no trabalho sairá francamente beneficiada.

Dianova: Existe uma direcção no sentido oposto, por parte dos homens. Ou seja, a ambição natural das mulheres é compatível com vontade de conciliação familiar por parte dos homens e com a disponibilidade para aceitar um papel activo em casa?

Sandra Ribeiro: Francamente, eu acho que se devia perguntar aos homens se esse papel que lhes é atribuído socialmente está realmente de acordo com a sua vontade. Se isso é mesmo aquilo que eles querem e que os faz felizes. E perguntar igualmente às mulheres, se é livre a escolha de ficar com o monopólio do cuidado dos filhos. Ou seja, temos que reflectir, até que ponto somos livres no exercício dos nossos papéis sociais. Até que ponto não estamos espartilhados num preconceito que, naquilo que as estatísticas têm indicado, não é a atitude mais viável num caminho de sustentabilidade social e económica.

Está na altura de os homens começarem a lutar mais pelos seus direitos, na família e também no trabalho. Apenas 60% dos homens que foram pais inseridos no mercado em 2010 é que gozaram de licença parental obrigatória. O que se passa então? Desinteresse por parte do pai em passar os primeiros momentos com o seu bebé? Ou será que sentem alguma pressão por acharem que vão ser gozados ou prejudicados na empresa? Enquanto as mulheres já acordaram para a defesa dos seus direitos, em igualdade de circunstâncias no mercado de trabalho, creio que os homens ainda não.

Dianova: Quais são os verdadeiros desafios que o CITE tem pela frente na promoção da igualdade de género no mundo do trabalho? As taxas de emprego, a incidência do trabalho informal, os rendimentos do trabalho, etc?

Sandra Ribeiro: Essas questões estarão mais ao alcance da Autoridade para as Condições no trabalho. No nosso âmbito de trabalho, temos três vertentes que nos parecem fundamentais a longo prazo:

- A primeira é a de acompanhar mais a situação dos homens trabalhadores, continuando a promover as vantagens da partilha das licenças parentais, dispensa para assistência aos filhos, mais partilha das questões familiares, etc;
- A segunda é a promoção do diálogo social na área da igualdade de género, promovendo acções de formação para os parceiros sociais, nomeadamente para os/as negociadores/as colectivos e trabalhar mais em concertação social; ●●●

• A terceira é cooperar cada vez mais com a Autoridade para as Condições no Trabalho (ACT). Estamos neste momento a desenvolver um projecto conjunto muito interessante, colaborando em parceria com vista à criação de um guião que ajude os inspectores e inspectoras do trabalho a melhor identificarem, no terreno, situações de discriminação de género.

Cooperação com a ACT, promoção do diálogo social e incentivo ao gozo dos direitos dos homens pais no trabalho são as três pedras basilares da nossa actuação para o ano de 2011.

Dianova: No domínio da Gestão de Talento e dos recém-empregados a imagem que passa do compromisso e seriedade das Organizações é bastante nebulosa e pouco confiável, com um aproveitamento deliberado das empresas, numa situação geral de precariedade. Considera este um novo repto a ser combatido pela cultura organizacional Portuguesa?

Sandra Ribeiro: Com uma taxa de desemprego a superar os 11% e com cerca de 700 mil desempregados, vivemos tempos muito complicados. Com desempregados de longa duração e incidência nas pessoas com mais de 40 anos e nos jovens. Para além disso, a precariedade laboral e salarial agravou-se. De facto, nós estamos numa situação inédita e difícil, para a qual é necessário unir esforços para tentar encontrar uma solução.

Dianova: Considera que o Plano Nacional para a Igualdade, os dirigentes e a acção governativa têm cumprido aquilo a que se dispuseram no equilíbrio de forças em ambos os sexos e no combate à discriminação?

Teresa Fragoso: O Plano Nacional de Igualdade (PNI) vai já na sua quarta edição tendo uma vigência de três anos. Estes Planos dão as orientações em termos das grandes áreas de actuação e são alvo de avaliação externa no final da sua vigência. O IV PNI cobre bastantes áreas e é evidente que a sua evolução varia consoante o âmbito dos temas que vão desde a área da Saúde, à Educação e Ensino Superior, passando pela Inclusão Social e pelas Relações Internacionais e Cooperação. Creio, no entanto, que em termos de grandes iniciativas estes planos têm obtido resultados muito interessantes. Por um lado, permitem-nos na relação com os outros organismos da administração pública, central e local, balizar claramente as áreas de intervenção, pois embora a CIG seja a coordenadora, a transversalidade do tema da igualdade de género implica que várias entidades públicas coadjuvem a implementação desse mesmo plano. Posso-lhe dizer que já em 2011, dois momentos importantes na aplicação destes planos aconteceram. Um primeiro momento teve lugar em Janeiro em que a CIG reuniu com os conselheiros/as para a igualdade de todos os Ministérios e Organismos da Administração Pública Central, com responsabilidades na aplicação destas medidas. Num segundo momento, em Março, houve reuniões bilaterais entre a CIG e os diversos Ministérios/organismos que já estão a desenhar junto das suas equipas internas de que forma darão resposta a este IV PNI no quadro de actuação dos organismos que integram.

Outro momento importante que teve lugar a 18 de Março foi a apresentação pública no Ministério das Finanças e da Administração Pública, dos Planos para a Igualdade dos Ministérios. Estes são planos internos para a modernização da Administração Central e

Dianova: Exige-se uma maior flexibilização laboral?

Sandra Ribeiro: Eu acho que o código de trabalho em vigor já incorpora uma série de mecanismos de flexibilidade e adaptabilidade que não estão a ser utilizados, porque muitos destes mecanismos necessitam ser concertados em contrato colectivo e não tem havido capacidade dos parceiros sociais de se entenderem nestas matérias. O que eu lamento, porque as alterações feitas em 2009 ao Código do Trabalho têm todos os elementos para que se consiga obter um regime laboral mais flexível.

Tem que haver capacidade para, com duplo benefício para trabalhadores/ras e entidades empregadoras, acordar sistemas de adaptabilidade de horários. Posso-lhe dar um exemplo, a CITE deve ser um dos poucos serviços da administração pública onde vigora um horário de trabalho flexível com banco de horas. Os trabalhadores e trabalhadoras da CITE, excepto os que prestam serviço ao público, não têm hora fixa nem de entrada nem de saída, tendo em média, que fazer as sete horas diárias de trabalho, podendo uns dias trabalhar mais horas e outros menos, conseguindo assim conciliar a sua vida profissional com a pessoal e ao mesmo tempo garantir a realização atempada das atribuições da CITE. É um sistema de co-responsabilização com a gestão que funciona muito bem. ●

Teresa Fragoso

Presidente da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género



que resultaram de um trabalho desenvolvido ao longo de 2010, o qual incluiu uma série de iniciativas de sensibilização junto dos conselheiros e conselheiras os quais levaram a cabo diagnósticos de situação e respectivo planeamento de iniciativas para

que a organização do trabalho no seio destes organismos garanta uma verdadeira igualdade de oportunidades, de tratamento e de resultados junto dos homens e mulheres que neles trabalham. Por exemplo, uma tendência diagnosticada é a de que na maior parte dos Ministérios as chefias de topo são ocupadas por homens, estando as mulheres votadas a chefias intermédias, mesmo em áreas que empregam tradicionalmente mais mulheres, como o Trabalho, Solidariedade Social e Saúde. Por outro lado, Ministérios como o da Defesa e o da Administração Interna têm mais homens do que mulheres a todos os níveis da hierarquia e aí o esforço é o da paridade e integração de mais mulheres.

Dianova: E já se vislumbra uma diferente deriva que possa alterar o *statu quo* em organismos com um cunho masculino tão forte?

Teresa Fragoso: Claro, o que estas entidades fazem, a partir destes planos, é encontrar formas de incentivar um maior número de mulheres a integrar os seus quadros, nas suas várias vertentes de acção e tentar garantir um maior equilíbrio de género a nível das chefias. Estes planos de igualdade ministeriais são direccionados para dentro dos ministérios, para a sua organização e funcionamento. Assim, todos sentem que contribuem para o sucesso dos resultados de uma forma muito própria.