

## **PAINEL III – A IGUALDADE VS COMPETITIVIDADE NO DIÁLOGO SOCIAL**

*Armando Monteiro*  
*Vice-Presidente da CIP*

Exmas. Senhoras e Senhores,

### **1.**

Quero, desde já, expressar os meus agradecimentos pelo amável convite que me foi formulado pela Senhora Dr.<sup>a</sup> Catarina Marcelino, Presidente da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), para participar na Conferência Comemorativa dos 30 anos desta estrutura.

Sob o pano de fundo desta Conferência encontram-se em discussão dois temas, a Competitividade e a Igualdade de Género, que são cruciais para o desenvolvimento da nossa sociedade, além de se interligarem e influenciarem mutuamente.

Começarei por aqui.

Mas, dado que, ao abrigo do presente Painel, também cumpre abordar o diálogo social, falarei, mais adiante, sobre os Parceiros Sociais, que, de forma bipartida ou em concertação tripartida com o Governo, desempenham um papel fundamental na definição das políticas orientadoras que conformam as matérias em causa.

### **2.**

A questão que hoje se coloca à Europa, é que a crise económica que actualmente atravessamos não nos pode afastar dos desafios de longo prazo com que a UE e, em particular Portugal, se deparam, quer ao nível da Competitividade quer ao nível da Igualdade de Género.

Em primeiro lugar, a Competitividade.

Temos presente o objectivo fundamental da Estratégia de Lisboa, fixado no Conselho Europeu de Lisboa, em Março de 2000, de *"tornar a Europa até ao ano de 2010 na economia baseada no conhecimento mais dinâmica e competitiva do mundo"*.

O Conselho Europeu da Primavera, de Março de 2005, decidiu relançar a Estratégia de Lisboa, procedendo a uma reorientação das prioridades para o crescimento e o emprego na UE, designadamente através do aumento da competitividade e da produtividade, e de uma aposta firme no conhecimento, na inovação e na valorização do capital humano.

Em 2009, no actual contexto sócio-económico em que nos encontramos, já se pode dizer, com grande segurança, que esse objectivo não será atingido.

Tal como se diz na Comunicação da Comissão ao Conselho, relativa ao Plano de Relançamento da Economia Europeia, de 26 de Novembro de 2008: *"As últimas previsões económicas apontam para um quadro pessimista com um crescimento próximo de zero e riscos de contracção da economia da UE em 2009, podendo o desemprego aumentar em cerca de 2,7 milhões de pessoas nos próximos dois anos, se não forem tomadas medidas correctivas"*.

Dados mais concretos sobre a competitividade constam, no entanto, da Comunicação da Comissão, relativa ao relatório de 2008 sobre a Competitividade Europeia, de 28 de Novembro de 2008.

E, neste relatório, é bem visível que o nível do produto interno bruto (PIB) *per capita* na UE é cerca de um terço inferior ao dos Estados Unidos.

De facto, no que respeita aos níveis de rendimento *per capita* (ou seja, PIB *per capita*), na UE, estes continuam a ser inferiores aos dos EUA (UE-27=100, EUA=154,3).

No entender da Comissão Europeia, as razões subjacentes a tal desfasamento variam entre os Estados-Membros da UE, mas devem-se em parte às diferenças no número de horas trabalhadas por trabalhador.

Resultado: um trabalhador nos EUA contribui, em média, 42% mais para o PIB do que um trabalhador da UE.

Ainda segundo a Comissão, uma comparação entre a UE e os EUA revela diferenças substanciais na estrutura e no dinamismo empresariais. Assim, (i) nos EUA, a expansão das novas empresas bem sucedidas é mais rápida do que na UE; (ii) os novos operadores que entram no mercado nos EUA têm menores dimensões e uma maior dispersão da produtividade do que na Europa; (iii) nos EUA, ao contrário do que se passa na UE, as empresas mais produtivas tendem a aumentar as suas quotas de mercado após alguns anos.

Daqui resulta que as empresas americanas sejam, em média, maiores do que as empresas europeias e que a presença das

microempresas (1 a 9 trabalhadores) no número total de empresas e no emprego represente uma parte consideravelmente mais pequena.

Em Portugal, a situação é ainda pior:

- A taxa de crescimento do PIB baixou para 0,2%, em 2008, contra os quase 2% registados em 2007;
- No que diz respeito à produtividade por trabalhador, esta mantém-se abaixo da média da UE 27 (que é 100%), estimando que se cifre em 2008, na ordem dos 70,8% [(0.4 p.p. abaixo da registada em 2007 (71,2%)].

Já no que toca à Igualdade de Género, segundo dados do EUROSTAT, a taxa de emprego das mulheres, na Europa, subiu 7%, de 1998 a 2008, respectivamente, de 52% para 59%, estando perto de alcançar a meta de 60%, definida para 2010 na Estratégia de Lisboa.

Como não poderia deixar de ser, os efeitos da crise não estagnaram por completo esta evolução, mas tornaram-na, naturalmente, mais lenta.

No entanto, há áreas que necessitam de ser melhoradas.

A percentagem de mulheres empreendedoras na UE estagnou nos 9,7%, tendo para tal concorrido não só o chamado estereótipo do género, mas também a elevada taxa de emprego das mulheres nos serviços públicos (cerca de 70%).

Para além disso, existe uma segmentação do trabalho na Europa, causada, em parte e desde cedo, pelas acentuadas diferenças entre homens e mulheres no que toca à escolha educacional de programas técnicos e científicos.

De qualquer modo, embora se constate uma tendência geral de diminuição da diferença entre homens e mulheres no emprego e na educação, a dificuldade com que as mulheres se deparam na conciliação das responsabilidades familiares com o emprego continua a manter-se como o mais sério obstáculo à igualdade de género.

Essa dificuldade, aliada a aspectos culturais, tem sido apontada como a principal causa para o facto de as mulheres se encontrarem mais representadas, no que respeita ao emprego, em determinados sectores de actividade relacionados com o seu papel tradicional na sociedade, tais como a prestação de cuidados, a educação, a limpeza, o retalho, etc., e sub-representadas, como exemplo mais marcante, nos altos níveis de direcção.

Assim, na UE, as mulheres ocupam 30% dos cargos de directores, 10% dos cargos de membros dos conselhos de administração e apenas 3% dos cargos de presidente do conselho de administração de empresas.

Em Portugal, a percentagem de mulheres que ocupa cargos em conselhos de administração é menos de 5%.

Tal segmentação no mercado de trabalho deve ser combatida, promovendo a cultura da igualdade, quebrando as barreiras culturais e assegurando que as mulheres e os homens sigam uma maior diversidade de carreiras através de vários meios, como por exemplo:

- Iniciativas ao nível da educação, desde o início da escolaridade até à universidade, encorajando as raparigas e os rapazes a fazer as suas escolhas respeitantes aos estudos, carreiras e modos de

partilha de responsabilidades familiares, tendo interiorizada a consciência da sua igualdade de oportunidades;

- Esforços concentrados em cativar raparigas e mulheres jovens para profissões técnicas e científicas;
- Promoção do empreendedorismo como verdadeira opção de carreira, tanto para mulheres como para homens, e enquanto modo complementar de aumentar o número de mulheres nos processos de decisão;
- Desenvolvimento de competências nas mulheres e homens durante a sua carreira, nomeadamente através da Aprendizagem ao Longo da Vida (ALV), da Formação, etc.

O Relatório da Comissão Europeia sobre Igualdade de Género, de Fevereiro de 2009, não só apresenta os citados dados do EUROSTAT nesta matéria, como indica que, em 2007, Portugal já tinha ultrapassado a referida meta de 60%, prevista para o emprego de mulheres, encontrando-se sensivelmente a meio da tabela da UE.

### **3.**

As empresas têm um papel importante a desempenhar neste domínio, na medida em que se o seu objectivo é serem mais competitivas, necessitam sempre da melhor competência disponível ao nível dos recursos humanos, tendendo a optar pelos melhores, quer sejam mulheres ou homens.

A partilha das melhores práticas tem-se revelado, ao nível global, um instrumento bastante eficaz, útil e importante.

Essas melhores práticas têm vindo a reflectir que a promoção da igualdade não é apenas uma questão de ética, ou de objectivos política e legalmente impostos. Ela gera vantagens competitivas, permitindo que os quadros contribuam decisivamente para a concretização plena do potencial das empresas.

Tal como já referi, os Parceiros Sociais entendem que a promoção de mulheres para ocupação de cargos de decisão se traduz num investimento em ambientes de trabalho mais produtivos, inovadores e estimulantes, produzindo melhorias no mercado de trabalho em geral.

E o que têm estes feito?

#### **4.**

Como disse no início da minha intervenção, falarei, agora, no diálogo social, mais concretamente no papel dos Parceiros Sociais, que, de forma bipartida ou em concertação tripartida com o Governo, têm, em conjunto, definido as políticas orientadoras nestas matérias.

Em termos internacionais, para além do tema da Igualdade de Género ter sido objecto de discussão no âmbito da 98ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho da OIT, realizada no mês passado, saliento, apenas, o teor das Convenções da OIT n.º 100, de 1951, sobre igualdade de remuneração, n.º 103, de 1952, sobre Protecção da maternidade, n.º 111, de 1958, sobre Discriminação (emprego e profissão) e n.º 156, de 1981, sobre trabalhadores com responsabilidades familiares – todas elas ratificadas pelo Estado português.

Destaco, também, o trabalho que tem sido desenvolvido pelos Parceiros Sociais na UE, BUSINESS EUROPE – na qual a CIP se integra

–, UEAPME e CEEP, do lado patronal, e a Confederação Europeia de Sindicatos (CES), do lado sindical, no sentido de assumirem a condução desta matéria ao nível Europeu.

Saliento, em primeiro lugar, o mais recente “Acordo sobre o Enquadramento da Licença Parental”, que as referidas organizações subscreveram, no passado dia 18 de Junho, com o objectivo de reverem, eles mesmos, o texto comunitário que já tinham alcançado, também por acordo, em 1996, leia-se, a Directiva 96/34/CE do Conselho, de 3 de Junho de 1996, relativa ao Acordo-Quadro sobre Licença Parental.

Este Acordo foi já endereçado à Comissão Europeia, requerendo a sua submissão ao Conselho Europeu, por forma a tornar o seu conteúdo de cumprimento obrigatório nos Estados-Membros da UE, ou seja, revendo a citada Directiva nos termos acordados entre os Parceiros Sociais.

Em geral, o objectivo do dito Acordo consistiu em fixar metas mínimas para a licença parental, reconhecendo, portanto, que esta matéria constitui um importante meio na UE para promover a conciliação entre a vida familiar e profissional e a igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres.

Em segundo lugar, ainda ao nível Europeu, recordo também o “Quadro de acções relativas à Igualdade de Género”, alcançado pelas já citadas organizações, em 22 de Março de 2005, ao abrigo do qual a CIP, a UGT e a CGTP-IN, têm elaborado e remetido a Bruxelas relatórios conjuntos de acompanhamento e desenvolvimento do mesmo no âmbito nacional, relativamente às seguintes matérias:

- Abordagem da temática do género;
- Promoção das mulheres nos processos de decisão;

- Apoio a conciliação entre a vida familiar e o trabalho;
- Dar resposta às diferenças salariais (*gender pay gap*).

Ao nível nacional, esta matéria também foi objecto de discussão a acordo entre os Parceiros Sociais.

E muito recentemente.

De facto, no âmbito do "*Acordo Tripartido para um Novo Sistema de Regulação das Relações Laborais, das Políticas de Emprego e da Protecção Social em Portugal*", alcançado em 25 de Junho de 2008, na Concertação Social, a Competitividade e a Igualdade de Oportunidades foram objecto de discussão, com medidas reflectidas em duas grandes ordens de matérias que entre si se relacionam: a duração e organização do tempo de trabalho e a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar.

Tendo em conta as necessidades de produção e de ajustamento da vida profissional e familiar, o referido Acordo, que traçou as linhas gerais de revisão Código do Trabalho, já em vigor, reflecte uma série de medidas, que este corporizou, destinadas alcançar um certo equilíbrio entre os interesses em causa.

Assim, a flexibilidade introduzida ao nível da organização do tempo de trabalho, com figuras como:

- A adaptabilidade grupal, por previsão em convenção colectiva ou em resultado de acordos individuais;
- A existência de horários concentrados, também por convenção colectiva ou acordo individual;
- O banco de horas, por convenção colectiva;

- Ou a possibilidade de, por acordo, fazer a compensação entre trabalho realizado fora do horário e ausências por iniciativa do trabalhador.

Este conjunto de instrumentos constitui um quadro em que, com excepção do “banco de horas”, a relação directa entre o trabalhador e o respectivo empregador ganha maior conteúdo, mas continuando a contratação colectiva, como mecanismo de ajustamento às especificidades sectoriais e empresariais, a deter primazia e latitude operativa bem mais ampla.

Ainda na articulação entre a actividade profissional e a vida familiar, não posso esquecer as alterações introduzidas no regime trabalho a tempo parcial, modalidade contratual já há muito utilizada, com extraordinária popularidade e sucesso, nos países nórdicos da UE.

Considero, aliás, que as inovações introduzidas no regime desta figura – atenuação do critério quantitativo na delimitação do trabalho a tempo parcial – são susceptíveis de tornar mais atractiva a contratação de quem, tendo pessoas a seu cargo, nomeadamente crianças e idosos, não queira perder totalmente o contacto com o mundo do trabalho.

Igualmente ligado, de modo estreito, à duração e organização do tempo de trabalho e sob a invocação do fomento da natalidade, protecção à família e conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, verifica-se, em sede de protecção à parentalidade, um acréscimo de 30 dias do período de licença parental inicial no caso de ambos os progenitores, fora do respectivo período exclusivo, gozarem, de modo não concomitante, uma parte daquela licença.

E, no mesmo domínio, aumenta-se de 5 para 10 dias a licença obrigatória a gozar pelo pai, equiparam-se os adoptantes aos progenitores, prevê-se a possibilidade de substituição dos pais pelos avós na prestação de assistência a neto em situações de doença ou acidente deste último e introduz-se quer a dispensa para avaliação para adopção, quer o direito a três dispensas para acompanhamento da trabalhadora a consultas pré-natais.

Os resultados que esperamos alcançar através da implementação destas medidas legislativas, dependem, porém, e muito, da concretização de uma rede acessível e eficaz de equipamentos sociais de apoio às famílias.

Entra, aqui, o papel do Estado.

Um papel que passa, também e sem dúvida, pelo desenvolvimento de uma rede de infra-estruturas, visando e compreendendo:

- Cobertura das necessidades no que respeita a creches e infantários, com horários alargados e custo acessível;
- Apoios a actividades extra curriculares e organização dos tempos livres, quer relativamente ao horário pós-escolar quer relativamente às férias (através da actuação coordenada com o Ministério da Educação, escolas, universidades e Autarquias Locais);
- Facilidades de transportes;
- Acompanhamento escolar dentro das próprias escolas.

Competindo ao Estado, como compete, proporcionar aos cidadãos bem-estar e às empresas melhores condições de desenvolvimento, uma especial preocupação nestas áreas, mais do que justificável, é mesmo exigível.

**5.**

Termino, felicitando a CITE por esta iniciativa, realçando o trabalho que, de forma tripartida, é levado a cabo nesta estrutura, para o qual a CIP continuará a contribuir de forma activa empenhada.

Lisboa, 3 de Julho de 2009