

TESTEMUNHO DA CCP SOBRE O 40º ANIVERSÁRIO DA CITE

Igualdade, conciliação e trabalho – qual o papel das empresas?

A CITE faz, neste ano de 2019, 40 anos de existência, estando de parabéns! Ao longo destas décadas de existência, tem pugnado pela sensibilização da sociedade, das empresas e dos trabalhadores para a importância das questões de igualdade entre géneros e da conciliação entre a vida familiar e profissional, bem como da necessidade de todos os agentes do mercado de trabalho darem um contributo positivo para uma abordagem equilibrada destas questões.

Neste contexto, gostaria antes de mais de salientar que as questões de igualdade e conciliação dependem, desde logo, de questões culturais, nomeadamente de uma visão tradicional do papel da mulher no seio da família e da sociedade em geral que tem impedido, ao longo da história, uma evolução mais célere do reconhecimento do seu importantíssimo papel no mercado de trabalho. Esta questão não tem sido suficientemente abordada ao nível dos sistemas de educação, desde as suas fases mais precoces, fazendo com que os esforços de sensibilização para a matéria, e de consciencialização para os prejuízos que uma visão ultrapassada traz para a sociedade e o trabalho, em geral, tenham tido até hoje resultados aquém dos esperados.

É neste quadro que considero que as responsabilidades pela definição e implementação de políticas e de medidas de igualdade e de conciliação não dependem apenas de estratégias empresariais, mas igualmente da consciencialização dos próprios trabalhadores para a importância de, a nível familiar, haver uma justa divisão de tarefas.

Outra questão fundamental, e que em Portugal não está ainda totalmente assegurada pelo Estado, diz respeito aos sistemas de apoio à guarda de crianças e de idosos, continuando a constituir um importante obstáculo à plena participação das mulheres no mercado de trabalho.

Falando, pois, mais especificamente do mercado de trabalho, o papel da CITE tem sido muito relevante, privilegiando desde logo uma intervenção tripartida, numa abordagem fundamental para o envolvimento de todos os principais atores. Em particular, parece-nos de destacar a transversalidade da sua actividade, que não se esgota na emissão de pareceres, mas tem vindo crescentemente a dinamizar a sua participação em projectos nacionais e a nível europeu, a colaboração e articulação com a actividade da OIT – Organização Internacional do Trabalho, a sua intervenção no domínio da formação dos atores directa ou indirectamente envolvidos nas questões de igualdade (incluindo os ciclos de “Laboratórios” que promove periodicamente), a concepção e disponibilização de ferramentas para a capacitação das empresas nestas matérias, a organização de eventos que têm promovido a sensibilização, a reflexão e o debate sobre as várias dimensões das questões de igualdade, a elaboração – em estreita ligação ao mundo universitário - de estudos visando aprofundar o conhecimento da realidade e apontar soluções possíveis para os problemas em presença, bem como – obviamente – a sua intervenção na definição e actualização do quadro regulamentar nacional no domínio da igualdade de género.

No que respeita ao papel e à intervenção das empresas, em particular, considero que a questão-chave é de cariz estratégico, no que respeita à gestão dos recursos humanos, implicando uma visão a longo prazo. Refira-se, pela sua importância, que importa termos consciência da diversidade de realidades em presença, quer a nível sectorial, quer em termos de dimensão das empresas – não é realista, nem expectável, que os resultados de quaisquer intervenções, incluindo as de cariz legal, possam ser iguais independentemente das especificidades sectoriais e das diferentes dimensões das empresas – aqui, como noutros domínios, importa reconhecer as limitações das empresas mais pequenas, as quais devem merecer um olhar especial, nomeadamente em termos de esforços de sensibilização e de capacitação para lidarem com as questões em presença.

As empresas confrontam-se, hoje, com desafios de competitividade que requerem a introdução de mudanças ao nível da organização do trabalho, incluindo no tocante à gestão do tempo de trabalho, que muitas vezes colidem com as questões de conciliação. A flexibilidade é, neste domínio, fundamental para que as empresas possam permanecer competitivas. Há, pois, uma necessidade crescente de se criarem soluções criativas e eficazes para dar resposta às novas necessidades, que serão crescentes face à digitalização e a outros desafios emergentes nos mercados nacional e internacional.

Neste domínio, destacaria ainda a importância da abertura por parte das empresas e dos trabalhadores para novas formas de organização do trabalho, incluindo o trabalho a partir de casa, a flexibilização dos horários de trabalho, entre outras.

Todas estas dimensões interagem com a actividade da CITE, à qual se colocam, portanto, também novos desafios em termos de actuação e resposta. Novas questões têm emergido e estão, actualmente, a ser já alvo de reflexão e intervenção, como é o caso do trabalho não pago (tarefas domésticas e familiares), da desigualdade salarial entre homens e mulheres e do assédio moral.

Nestes e noutros domínios que emergirão, certamente, face às aceleradas mutações dos mercados e das relações de trabalho, terminaria dizendo que só o reconhecimento e a valorização da intervenção tripartida poderá levar-nos a enfrentar, com sucesso, os desafios que se colocam ao mercado de trabalho.

João Vieira Lopes
Presidente da Direcção