

"Os desafios que a Igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho ainda enfrenta no século XXI"

Artigo comemorativo dos 40 anos da CITE

Em 1979, foi criada, em Portugal, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), na esteira do cumprimento de normas nacionais e comunitárias.

Nesse ano, através do Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de setembro, foram cometidas à recém-criada Comissão, atribuições e competências específicas no domínio da igualdade, com vista a garantir às mulheres a igualdade com os homens em oportunidades e tratamento no trabalho e no emprego, incluindo a promoção do cumprimento das normas em vigor e o atendimento e tratamento de queixas por violação dos princípios consagrados no âmbito em apreço.

Relativamente à composição, desde a sua génese que os Parceiros Sociais, incluindo a CIP, integram a CITE.

De lá para cá, ou seja, neste percurso de 40 anos, a matéria da igualdade de género tem registado múltiplos avanços, encontrando-se hoje no centro da agenda da política social, juntamente com a temática da parentalidade e da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

Diga-se, mesmo, que há muito que este conjunto de matérias é abordado e, por que não dizê-lo, acarinhado pela CIP, em diferentes níveis, sendo certo que, na nossa perspetiva, a conciliação constitui o principal obstáculo à igualdade de género.

Ao nível internacional, veja-se, a título de mero exemplo, que a CIP, na qualidade de associação de cúpula de empregadores e parceiro social, participou no processo normativo da Convenção nº 156 da OIT, adotada em 1981, relativa aos trabalhadores com responsabilidades familiares, e integrou, como habitualmente, a estrutura representativa dos empregadores na 67ª sessão da Conferência Internacional do

Trabalho da OIT, na qual foi aprovada a referida Convenção nº 156, que se aplica a homens e mulheres, a qual foi posteriormente ratificada por Portugal.

Ao nível europeu, o *“Acordo-Quadro sobre a Licença Parental”*, que foi subscrito pela BusinessEurope – na qual a CIP se integra –, a UEAPME e a CEEP, do lado empregador, e a Confederação Europeia de Sindicatos (CES), em junho de 2009, o qual teve como objetivo fixar metas mínimas para a licença parental, reconhecendo que esta matéria, no seio da UE, constitui um meio de promoção da conciliação entre a vida familiar e profissional e a igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres.

O Acordo deu lugar à Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, e, mais recentemente, em 2017, foi apresentada a Proposta de Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores, que visa revogar a Diretiva 2010/18/UE.

Ao nível nacional, a matéria também foi objeto de ação pela CIP e outros Parceiros Sociais, quer na década de 90 do século passado, quer mais recentemente no âmbito do *“Acordo Tripartido para um Novo Sistema de Regulação das Relações Laborais, das Políticas de Emprego e da Proteção Social em Portugal”*, alcançado em 25 de junho de 2008, o qual traçou as linhas gerais de revisão Código do Trabalho em 2009, refletindo uma série de medidas destinadas a alcançar um certo equilíbrio entre os interesses em causa: a duração e organização do tempo de trabalho e a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar.

A preocupação da CIP em torno da igualdade e conciliação tem sido reforçada, aprofundada e adequada aos diferentes contextos socioeconómicos que temos atravessado nos últimos 40 anos.

Hoje parece ser bem claro que as políticas de conciliação são e serão cada vez mais relevantes, uma vez que, através do desenvolvimento de tais políticas, além de se

promover a efetiva implementação dos instrumentos e mecanismos existentes, poder-se-á verificar uma importante mais-valia para as empresas e para os trabalhadores.

No mundo atual, o desenvolvimento de políticas de conciliação, no contexto empresarial, não decorre apenas por questões de ética ou por objetivos política e legalmente impostos.

Cada vez mais, as empresas têm consciência de que tais políticas podem constituir um mecanismo de fomento da produtividade e uma forte componente no domínio das políticas de captação dos recursos mais qualificados. Num mercado onde cada vez mais empresas competem por talentos, a existência de políticas de conciliação constitui uma forma de atrair candidatos altamente qualificados e tornar a força de trabalho mais diversificada, em termos de género, e mais competitiva.

Porém, não podemos esquecer que grande parte da estrutura empresarial nacional, largamente composta por micro, pequenas e médias empresas, simplesmente pode não dispor de condições para acompanhar os incentivos e/ou benefícios concedidos pelas grandes empresas aos seus colaboradores.

Também não é, na nossa perspetiva, despiciendo ressaltar que, através dessas políticas, estamos a contribuir, direta ou indiretamente, para a manutenção ou promoção da paz social que todos almejamos.

Daí que, neste panorama, a CIP tenha decidido promover a elaboração do Estudo *“Desafios à Conciliação Família-Trabalho”*, pela Nova School of Business & Economics (Nova SBE), com o apoio da Associação Cristã de Empresários e Gestores (ACEGE), cuja apresentação pública teve lugar em março do presente ano.

No mencionado Estudo, reconhece-se que, da lógica de antagonismo entre a família e o trabalho deve passar-se, através do diálogo entre as partes, para uma lógica de construção e conceção de soluções particulares vantajosas, benéficas e eficazes para todos.

Todavia, sublinha-se uma questão que, na perspetiva desta Confederação, assume particular relevância: a noção de que as políticas de conciliação não consubstanciam soluções universais, ou seja, *“one size fits all”*. Pelo contrário, não podemos deixar de atender às muitas e acentuadas diferenças e especificidades das empresas, marcadas pela heterogeneidade (por exemplo, a sua dimensão, a sua área de negócio, o setor onde operam, o mercado onde desenvolvem a sua atividade, etc.), bem como às diferentes necessidades dos trabalhadores e das suas famílias.

Neste âmbito, temos de ter a perceção de que há políticas que, na pureza dos seus princípios podem ser muitas boas, mas que, na prática, não podem ser implementadas e utilizadas por colaboradores ou grupos de colaboradores atenta a natureza das suas funções ou atividades da empresa/unidade da empresa em que trabalham. Daí que o Estudo recomende a identificação e aplicação de medidas, num processo de diálogo contínuo e de construção conjunta entre os vários agentes da Sociedade, em busca das soluções que mais se adequem, simultaneamente, à realidade do país, organização e colaborador.

Uma nota igualmente sobre o importante papel do Estado, que passa por promover uma rede acessível e eficaz de equipamentos sociais de apoio às famílias através do desenvolvimento de uma rede de infraestruturas de apoio que contemple os seguintes elementos: cobertura total das necessidades no que respeita a creches, contemplando horários alargados e custo acessível; apoios a atividades extracurriculares e organização dos tempos livres, quer no horário pós-escolar quer nas férias, bem como transportes para efeitos destas atividades; apoios ao acompanhamento escolar dentro das próprias escolas; ao nível educativo, implementação de uma atitude de partilha de responsabilidades e de tarefas entre homens e mulheres para combater, desde tenra idade, os estereótipos.

E, dentro do Estado, forçoso é reconhecer que os desafios que a igualdade de género e as políticas de conciliação enfrentam no século XXI, colocam, também à CITE, o repto da

sua própria atualização, mormente em termos de flexibilidade e razoabilidade na aferição e valoração da realidade subsumível no âmbito da sua esfera de atuação.

Para terminar em tom positivo, e relativizando a perceção, promovida por alguns, que muito pouco ou nada foi feito neste domínio, refira-se que, de acordo com um inquérito recentemente desenvolvido pelo Instituto Nacional de Estatística, 76,6% dos inquiridos (que disseram cuidar de filhos menores de 15 anos ou familiares dependentes) indicaram não terem obstáculos à conciliação da vida profissional com a vida familiar.