



Entrevista/6-7

“O governo agora precisa de ser muito ofensivo com Bruxelas”

CARVALHO DA SILVA
Investigador do Centro de Estudos Sociais



dinheiro vivo

Sábado, 30 de janeiro de 2016
dinheirovivo.pt



MAIS NOTÍCIAS/10

Rendas. Prazo termina na segunda-feira e só um terço dos senhorios entregaram declaração dos valores recebidos

MAIS NOTÍCIAS/8-9

Banif Carlos Costa e Mário Centeno em rota de colisão sobre processo de resolução

O governador do Banco de Portugal descartou responsabilidades do regulador, acusando a gestão da instituição, o governo e Bruxelas. Mário Centeno diz que foi Carlos Costa quem provocou o incumprimento do banco.

MAIS NOTÍCIAS/10

Governo ainda não tem solução para a TAP

Governo está à procura de fórmula para que o Estado recupere a participação maioritária na empresa. Última reunião de negociações com consórcio de Neeleman e Pedrosa foi há duas semanas.



Mais/4-5

Igualdade. Empresas obrigadas a ter um terço de mulheres na gestão até 2018.

CATARINA MARCELINO
Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

BUZZ/14

ColorADD procura internacionalização. Sistema para daltónicos quer chegar a empresas como a Google e a Inditex

Igualdade Empresas obrigadas a ter um terço de mulheres na gestão até 2018

O governo vai avançar com legislação para aumentar o número de mulheres nas administrações das empresas do Estado e das cotadas. De fora ficam as PME

Texto: *Rafaela Burd Relvas*

Foto: *Gerardo Santos/Global Imagens*

Depois da política e das entidades reguladoras, é a vez das empresas. O governo vai avançar, "muito em breve", com a imposição de quotas de género para os conselhos de administração das empresas do Estado e das cotadas em bolsa. Ainda não há data para a publicação da legislação, mas a intenção, adiantou a secretária de Estado para a Cidadania e Igualdade ao Dinheiro Vivo, é que, até 2020, as empresas da bolsa tenham um terço de mulheres nos cargos de topo; no setor empresarial do Estado, o prazo é mais curto: as quotas são para cumprir até 2018.

A intenção de estabelecer quotas para mulheres nos órgãos de gestão já vem do governo de Passos Coelho. Mas, no ano passado, não se foi além de um "compromisso voluntário". Em junho, 13 empresas cotadas, das quais nove integrantes do PSI 20, assinaram um acordo no qual se comprometeram a que, até 2018, os conselhos de administrações fossem compostos por, pelo menos, 30% de mulheres. Na altura, Teresa Morais, que assumia a pasta da Igualdade, revelou ao Dinheiro Vivo que o governo tinha decidido "esgotar primeiro a possibilidade" de que as empresas quisessem dar este passo de forma voluntária.

A posição do atual governo é outra. Em entrevista ao Dinheiro Vivo, Catarina Marcelino reconhece que leis como esta são "difíceis", já que implicam "mudanças profundas do ponto de vista das sociedades". Mas não tem dúvidas de que é preciso impor medidas quando, em 2016, questões como as disparidades salariais ou a chegada ao poder não se resolveram "naturalmente", apesar de já há muito haver mais mulheres qualificadas do que homens.

A secretária de Estado adianta apenas que a legislação do governo "está a ser construída na ótica da diretiva comunitária". Esta diretiva já vem de há muito tempo, mais precisamente de 2012. Neste documento, definia-se como objetivo aumentar, até 2020, a proporção de mulheres nos cargos de administração não executivos para 40% e para 33% em todos os cargos de chefia.

Mas a proposta legislativa está num impasse desde que foi lançada, porque "há um grupo elevado de países que não dão luz verde à diretiva, com argumentos que se escondem em questões formais e que, na verdade, [se baseiam] num preconceito relativamente a esta matéria", justifica a secretária de Estado. Entre estes países estão a Polónia, a Hungria e o Reino Unido.

No ano passado, a Comissão Europeia voltou a atar o tema, reforçando que queria ter a diretiva aprovada em 2015. "As empresas cotadas na bolsa com uma percentagem menor de mulheres na administração terão de fazer uma análise às qualificações dos candidatos e, quando dois candidatos sejam igualmente qualificados, terá de ser dada priori-

dade ao candidato do género sub-representado", lembrou, na altura, um representante da Comissão Europeia.

Até agora, a diretiva continua por aprovar. Entretanto, já vários países europeus, como a Noruega, a França, a Espanha e, mais recentemente, a Alemanha, decidiram não depender da diretiva comunitária e avançar com quotas para as empresas. O governo português decidiu seguir o exemplo e "avançar com legislação própria" para as cotadas e as empresas do Estado. De fora ficam as pequenas e médias empresas, já que se considera que a lei "não pode ser cega".

O caminho será bastante longo para as cotadas. Hoje, não há qualquer mulher a liderar uma empresa do PSI 20, o índice que engloba as empresas com maior liquidez da bolsa, e as mulheres representam menos de 10% do total de administradores que compõem as empresas do índice bolsista (e assumem, maioritariamente, cargos não executivos ou de vogais), havendo sete empresas em que não há qualquer mulher nos conselhos de administração. E esta é uma situação que prejudica as próprias empresas, considera a secretária de Estado. "Vários estudos de um conjunto de consultoras dizem que ter mais mulheres nos conselhos de administração melhora os desempenhos das empresas. São formas diferentes de olhar para o mercado, e isso é vantajoso do ponto de vista competitivo", diz. "As empresas deviam olhar para a questão desta perspetiva, não numa perspetiva apenas do poder pelo poder", critica.

Estabelece-se, assim, mais uma área em que a tomada de decisões tem de ser assumida de forma equilibrada entre ambos os géneros. A Lei da Paridade, publicada em 2006, já estabelece que as listas para a Assembleia da República, para o Parlamento Europeu e para as Autarquias Locais têm de ser compostas "de modo a assegurar a representação mínima de 33% de cada um dos sexos".

No ano passado, passou a ser implementada uma quota também para as entidades reguladoras, ainda que não em todas: o Banco de Portugal tem um "estatuto especial" e, por isso, só deve procurar "tendencialmente" uma percentagem mínima de mulheres na administração.

A partir daqui, o trabalho não vai passar tanto por legislação, mas por um trabalho junto dos parceiros sociais e dos sindicatos. "É dentro da concertação social que estes temas têm de ser debatidos, aceites e incorporados. Porque, se não forem aceites e incorporados, os resultados vão ficar sempre aquém do esperado. Precisamos de tempo para preparar [esse trabalho], visto que estamos há dois meses no governo, mas a ideia é ter um pacote de propostas para a concertação social nestas áreas", conclui Catarina Marcelino.

mais

“Quem tem o poder nunca quer largar o poder. É muito simples de perceber”

Catarina Marcelino, secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade, acredita que o país tem condições para a imposição de quotas nas administrações das empresas.

Pela primeira vez, um terço do Parlamento é ocupado por mulheres. É cedo para fazer uma avaliação do impacto que isso está a ter? Atingimos o limiar da paridade e isso tem efeitos práticos. O mais prático é a situação do Bloco de Esquerda. A liderança da Catarina Martins torna evidente que a participação de mulheres no Bloco lhes dá um palco político que permite um caminho mais facilitado para chegarem a lugares de poder. O CDS é outra situação. O caso da candidata Assunção Cristas prova que as quotas têm uma eficácia muito interessante. E a lei tem importância noutra perspetiva: havendo mais mulheres na decisão, podemos influenciar políticas públicas e agenda política. O facto de haver mais mulheres na decisão traz para a agenda política matérias que têm que ver com as suas vivências.

E também faz que haja mais convergência entre partidos relativamente a alguns temas?

Temos assistido a um alargamento da preocupação. Dantes, as questões da igualdade eram muito da esquerda. Hoje, esta preocupação não tem uma marca de esquerda ou de direita. A forma como olhamos para as políticas é que diverge. O caso da interrupção voluntária de gravidez é bem um exemplo de como a visão da esquerda e da direita é muito diferente, assim como as questões LGBTI [lésbicas, gays, bissexuais, transgéneros e intersexo].

Quando é que o governo avança com quotas para as empresas?

Essa legislação está a ser construída na ótica da diretiva comunitária, que está a ser discutida já há algum tempo, mas há um grupo de países que não dão luz verde, com argumentos que se escondem em questões formais. O governo português decidiu avançar com legislação própria. Vamos fazer uma legislação que proteja as PME, porque sabemos que esta é uma realidade que não pode ter uma lei cega. Ao nível das empresas cotadas em bolsa, achamos que é momento de avançar. O país tem condições para isso. Vamos dar prazos de adaptação e as regras serão aplicadas às cotadas e ao setor empresarial do Estado, porque o Estado não pode impor regras ao privado sem as seguir também. E será para breve.

Na década de 80, dizia-se que estes problemas seriam resolvidos naturalmente, porque as mulheres estavam a qualificar-se. Estamos em 2016

Que reação espera das empresas?

Estas leis são sempre difíceis, porque implicam mudanças profundas nas sociedades. Na década de 1980, dizia-se que estas desigualdades seriam resolvidas naturalmente, porque as mulheres estavam a qualificar-se rapidamente. Estamos em 2016 e essa não é a realidade. Há que ter medidas para impor essa realidade. Quem tem o poder nunca quer largar o poder. É uma coisa muito simples de perceber. Não seria também de avançar com quotas para etnias? Há, claramente, uma grande parte da população portuguesa que não está representada nos cargos de poder.

Há uma questão prévia. Em todos os grupos há homens e mulheres. Num grupo de pessoas de etnia cigana há homens e mulheres. Num grupo de pessoas deficientes há homens e mulheres. A questão do género é transversal. Por outro lado, há um caminho a ser feito antes da questão das quotas. Os partidos não têm, nas suas bases, muitas pessoas de etnias diferentes. Temos de melhorar a cultura de participação política dos emigrantes. Apostar em programas de formação que criem interesse para a participação cívica e política nos emigrantes é fundamental para atingirmos o objetivo de uma melhor representatividade no Parlamento.

Não é só uma questão de emigrantes. Uma grande parte da população é portuguesa e não é branca. E não está representada.

Sim, sem dúvida. Quando falo dos emigrantes, é uma expressão. Mas obviamente que todas essas pessoas devem ser chamadas à participação. No programa de governo, falamos em compromissos com os parceiros sociais para promover a igualdade. Que compromissos?

As desigualdades no mercado de trabalho são muito mais complexas no que toca a legislar e a ter resultados. Veja-se o exemplo da parentalidade e das alterações ao Código de Trabalho

em 2009, que permitiu a partilha da licença entre pai e mãe. O conceito alterou-se profundamente. Hoje, a licença é do pai e da mãe, partilham-na como entenderem.

E por que não obrigar a que a licença seja igualmente repartida, tirando o fardo exclusivo da mãe?

Devemos caminhar para um aumento da licença do pai. Mas defendemos que a partilha deve ser decidida pela família, já que estamos a falar da vida privada das pessoas. Aqui, não basta impor na lei e ter os resultados. Precisamos de um trabalho com os parceiros sociais. É dentro da concertação social que estes temas têm de ser debatidos, aceites e incorporados. Se não o forem, os resultados vão ficar sempre aquém. Gostaríamos de conseguir alterações ao nível da contratação coletiva, uma área muito importante e na qual faltam mulheres como negociadoras. Este é um caminho importante, mas que não está na mão do governo, está nas mãos dos sindicatos e dos parceiros.

Portugal foi o país da UE onde as disparidades salariais mais aumentaram com a crise. Que medidas vão ser tomadas para reverter isso?

A crise mostra que há mais fragilidade no emprego feminino. Mas também há razões que se prendem com tudo o que falámos antes. Na base das carreiras, a diferença entre salários é menor do que entre as pessoas mais qualificadas. Ai, a diferença dispara por causa das questões da conciliação. As mulheres, quando têm filhos – lá está a importância da partilha –, passam a dedicar mais tempo à família e dão menos tempo à carreira. Isto só se resolve com um compromisso da sociedade, não se faz por decreto.

É verdade que esta disparidade acontece pela falta de mulheres em cargos de topo. Mas também há a situação “salários diferentes para cargos iguais”. Há medidas concretas para esta questão?

Há medidas que se podem tomar, mas não são medidas legislativas. A Autoridade para as Condições do Trabalho tem de ser mais ativa na forma como fiscaliza estas questões. Também tem de haver mais proatividade na denúncia das situações, porque não podemos ter um inspetor da ACT em cada empresa atrás de cada trabalhador ou trabalhadora.

PONTO FINAL Governo vai discutir, na concertação social, alterações a nível da contratação coletiva para promover a igualdade de géneros.

A secretária de Estado Catarina Marcelino quer trabalhar com os parceiros sociais para acabar com as disparidades salariais.

