

Audição sobre Proposta de lei nº 52/XIII do Governo e projecto de lei nº406/XII/2ª

Intervenção do MDM em 7 de Abril de 2017

Regina Marques

A Proposta de Lei nº 52/XIII do Governo que estabelece o regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa, pretende uma vinculação do Governo a um objetivo de representação de 30% do sexo sub-representado, até final de 2018 e 2020 no caso das empresas cotadas em bolsa.

Como muito bem é dito “ a presente proposta de lei constitui um primeiro passo na concretização das medidas de promoção da igualdade entre mulheres e homens em cargos de decisão constantes do programa de Governo, consagrando um regime aplicável aos órgãos de administração e de fiscalização das empresas, a que se seguirá a apresentação de iniciativa legislativa referente ao pessoal dirigente da administração direta e indireta do Estado”.

Este é o nosso ponto de partida e desiderato...

Reafirmamos que para nós, MDM, a correcção desta desigualdade nas administrações serve um número muito restrito de mulheres e não será a este nível que se contribuirá para as mudanças na qualidade de vida e no estatuto social e político das mulheres portuguesas. Ao olhar a nossa história democrática percebemos que as mudanças de mentalidades e de participação evoluíram mais sempre que as políticas sociais e económicas se balizaram num quadro do respeito pelas forças vivas do trabalho e sob modelos corajosos voltados para o desenvolvimento da economia e do bem estar. As alterações legislativas por si revelam-se insuficientes para atingir tais objectivos e a própria lei da paridade aprovada em 2006 tem tido os seus escolhos de aplicação.

A não presença das mulheres em centros de decisão privados ou públicos é devida a clivagens de género e de classe bem difíceis de superar e que estarão na base do

chamado *tecto de vidro* que impede muitas mulheres de acederem a cargos de chefia e de direcção. Preconceitos seculares e ideias feitas sobre os papeis das mulheres na sociedade e na família, ou outros como o revigoramento do papel de cuidadoras associável a atributos femininos, mas também a natureza material do seu estatuto profissional, as dificuldades de progressão nas carreiras, o congelamento das mesmas, os obstáculos à vida familiar com a desregulação de horários de trabalho e a exigência de uma disponibilidade total ...os salários baixos e as dificuldades de estruturas de apoio a crianças e idosos, são obstáculos concretos que cabe ao estado remover e que tocam a esmagadora maioria das mulheres que quando sobem, o fazem a pulso.

A participação das mulheres na vida política é indissociável da sua presença nos centros de decisão e assume um papel insubstituível no tomar nas suas mãos a defesa dos caminhos que melhor defendem as suas aspirações e direitos mas também os interesses do País. O reforço da participação política da grande maioria das mulheres portuguesa é uma componente indissociável do aprofundamento da democracia em Portugal.

O MDM, desde a sua criação em 1968 e na ação desenvolvida nos diversos contextos económicos, sociais e políticos, tem dado sempre uma grande atenção a esta dimensão da participação das mulheres como construtoras e sujeitos ativos da vida política nacional.

No contexto da crise económica, desemprego, subemprego, perda de salários e pensões, precariedade no trabalho e hesitação quanto a um projeto de vida estável, a maioria das mulheres trabalhadoras, desempregadas ou reformadas, das jovens com empregos subqualificados relativamente à sua formação académica, muitas mulheres (e homens) estão desalentadas e desistem da sua participação empenhada.

A presença das mulheres em todos os sectores da vida é um direito que lhes assiste como cidadãs. Mas que lhes é negado pelas condições adversas que as rodeiam. Por isso importa o governo levar por diante uma política que respeite a participação e o envolvimento cívico e político das cidadãs e dos cidadãos nas comunidades, nas

coletividades e associações; nomeadamente, assegure o desenvolvimento económico, a prossecução das ações sociais e culturais, a repartição em igualdade dos recursos por todas as gerações e por todas as camadas da população.

O artigo 6º da proposta de lei prevê a elaboração anual obrigatória de planos para igualdade pelas entidades do setor público empresarial e pelas empresas cotadas em bolsa, o que significa dar atenção a outros aspectos de complementaridade essencial à igualdade de facto. Exige pois, “Planos para a igualdade tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, devendo publicá-los no respetivo sítio na Internet.”

Ainda que com reticência, a nossa expectativa é grande, porquanto os objectivos são uma carta aberta de benfeitorias que implicam muitas alterações no comportamento das administrações seja do privado seja do público.

Somos optimistas e lutamos por uma maior representação de mulheres em todas as esferas da vida que são necessariamente interligadas – económico, social, político, cultural. A democracia paritária não é elemento suficiente para garantir a democracia em todas as suas vertentes de realização humana, como está definida na CRP, é contudo um elemento que não pode ser ignorado.

Relativamente ao PROJETO DE LEI N.º 406/XIII/2.ª temos maiores e mais sérias dúvidas. O presente diploma visa promover a igualdade de género nos órgãos da administração direta, indireta e autónoma do Estado, das Fundações Públicas, do Sector Empresarial do Estado e das Empresas Locais. Pretende atingir 50% 50% de cada sexo, aplicando, verdade seja dita, literalmente a noção de paridade. As nossas dúvidas incidem,

- Na abrangência que pretende, pois visa afinal todo o aparelho de estado nacional e regional,

- Na imediatez da sua aplicação e pela necessidade de alteração de estatutos desta densa rede de instituições, dando apenas 180 dias para a adaptação aos estatutos Mas, também porque pode significar alguma intromissão nas associações de profissionais (enfermeiros, advogados, etc) interferindo nomeadamente na liberdade de associação e na democracia interna das associações. O mesmo quanto à proposta de intervenção em órgãos consultivos fazendo prevalecer o critério da paridade sobre outros que em muitos casos, como por exemplo a defesa do interesse público ou de sectores predominantes (femininos ou masculinos), poderão ser tão ou mais pertinentes.

Virtualmente todos os países industrializados aprovaram leis tornando obrigatória a igualdade de tratamento para as mulheres no mercado de trabalho. Porém a disparidade salarial entre homens e mulheres embora em queda em muitos países, é uma característica persistente dos mercados de trabalho de praticamente todas as nações” (Blau e Kahn, 2003, p. 107) o que é claramente sintomático das dificuldades inerentes ao sistema de produção dominante . Ganha pois pertinência uma referência ao Relatório da OIT - Relatório Global sobre os Salários 2016/17, para citar algumas passagens que julgamos deveriam fazer parte de um compromisso desta Comissão a contemplar com legislação adequada o mais cedo possível para dar o sinal claro da transversalidade e indivisibilidade de uma política coerente em matéria de igualdade entre mulheres e homens.

Diz-nos esse relatório da OIT : “ os salários representam mais do que dinheiro; são importantes do ponto de vista da justiça e dignidade humana... Os salários mínimos desempenham um papel importante ao assegurar que os trabalhadores são tratados de uma forma justa e compatível com conceitos de dignidade humana e respeito. Para além de estabelecerem os níveis de salário mínimo, as políticas respeitantes a salários, horas de trabalho e outras condições de trabalho podem contribuir substancialmente para estimular o diálogo social e a negociação coletiva, e assegurar uma participação justa dos frutos do progresso para todos. A justiça inclui a igualdade de remuneração para trabalho de igual valor, e a eliminação da discriminação salarial entre homens e mulheres, ou entre outros grupos. Geralmente os países com aspetos institucionais e

políticas de mercado de trabalho fortes, tais como a negociação coletiva e os salários mínimos, tendem a proporcionar ambientes que conduzem à promoção da igualdade de género (Schäfer e Gottschall, 2015; Ugarte, Grimshaw e Rubery, 2015). Nos países com uma negociação coletiva sólida, a desigualdade tende a ser mais baixa e isto também se traduz em disparidades salariais mais baixas.

Neste contexto, pensamos que a proposta de lei a ser aprovada deve conter premissas e compromissos de desenvolvimento de políticas que visem questões prioritárias e que tocam a igualdade de forma mais abrangente, questões que temos presente no nosso último Congresso e contidas no nosso plano de acção 2017, como sejam a questão da independência económica das mulheres, a regulamentação de horários de trabalho, ritmos e tempos de trabalho das mulheres, a obrigatoriedade das empresas (incluindo estas cotadas em bolsa!) cumprirem os direitos de parentalidade e maternidade/paternidade, o combate à precariedade e ao uso de falsos recibos verdes, a não discriminação de contratação de mulheres jovens, o respeito pela contratação colectiva e pelo descongelamento das carreiras na administração pública.

Estes são aspectos de natureza económica de grande alcance que permitiriam a entrada das mulheres no mercado de trabalho, incluindo as possibilidades de acederem a postos de chefia intermédia e mais depressa poderem ter assento nas administrações. Note-se que na administração pública são muitas as mulheres que exercem cargos dirigentes e de grande valia, com ganhos inferiores aos dos homens seus colegas, com vidas particularmente duras para a progressão nas carreiras, porquanto a conciliação ainda não é um direito e é vista como um favor ou privilégio.

Não podemos deixar de salientar que, no quadro político e económico em Portugal, desde 2003, a presença de mulheres nas administrações das empresas agora referidas não impediu as políticas de austeridade, nem os enormes retrocessos relativamente aos direitos das mulheres, particularmente aqueles directamente relacionados com os direitos laborais apesar de nos podermos orgulhar dos passos enormes dados pelas mulheres na formação, investigação e investimento nas suas próprias qualificações e

carreiras. Muitas dessas mulheres em tais postos de decisão fizeram uma opção de classe e não de género e por isso foram cúmplices da má governação de bancos, de entidades públicas e privadas e de uma exploração desenfreada da mão-de-obra feminina nos *call centers*, nas superfícies comerciais, nas empresas. É por isso que não nos auto-satisfazemos com estas medidas para as grandes empresas cotadas em bolsa. Não acreditamos que as trabalhadoras da SONAE/ Continente, dos CTT, da EDP, das várias empresas Amorim, da Portugal Telecom e outras passem a ser mais respeitadas como mães e trabalhadoras, e que as administrações sujeitas a quotas passem a ter uma política salarial de respeito pela igualdade salarial, pelo aumento do salário mínimo ou médio, pelo cumprimento dos direitos de maternidade/parentalidade, para dar alguns exemplos.

Concordamos com muitos dos pressupostos do projecto-lei embora nem todos estejam isentos de alguma “ironia” face ao nosso passado recente...No cumprimento, por exemplo, do Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2011-2020), adotado em 7 de março de 2011, sublinha o Governo que as políticas de igualdade entre mulheres e homens são vitais para o crescimento, a prosperidade e a competitividade, apelando a uma ação urgente para promover a igualdade de participação das mulheres e dos homens no processo de tomada de decisão a todos os níveis e em todos os domínios, de modo a tirar pleno partido de todos os talentos. Apesar do Pacto, nem em Portugal nem na esmagadora maioria dos países da EU tais requisitos estão longe de estarem cumpridos.

A Democracia económica passa necessariamente pela justiça na repartição de rendimentos o que as políticas da EU nunca abordam e no fundo não se comprometem.

Nos anos mais recentes, a questão da desigualdade tem continuado a ganhar importância na agenda política global. Reportando-nos de novo ao relatório da OIT ... a desigualdade entre ricos e pobres é vista como um “grande problema” e mesmo “muito grande problema” (Pew Research Center, 2014). Ao mesmo tempo, que é cada vez mais amplamente aceite que a desigualdade excessiva é má para o crescimento económico e para o tecido social de um país (ver por exemplo OECD, 2015b), é

realçado que “a justiça social e a inclusão social são condições que conduzem a ambientes propícios a empresas sustentáveis, que podem conciliar o crescimento da empresa com a criação de emprego produtivo e trabalho digno (ILO, 2007).

Em suma, estamos perante desafios complexos. Por um lado, a igualdade de género não se obtém pelo critério meramente aritmético da presença (50% h 50% m ou 40/60 Ou 30/70) e por outro a regra da paridade isolada de outros aspectos da democracia política, social, económica e cultural pela qual as mulheres lutam e se envolvem, seria negar às mulheres o direito de participação em todas as esferas da vida e em todos os seus patamares de decisão.

Como é sabido também elas não abdicam dessa participação em igualdade, em nome da sua independência económica, da justiça social, do desenvolvimento e progresso, do direito ao trabalho articulado com outros direitos fundamentais, nomeadamente o direito de participar e decidir da sua vida em comunidade e da vida das suas comunidades.

Em Portugal, a luta das mulheres não pode dispensar o repto de justiça social, de democracia global (não apenas paritária) e aproveitamento integral dos recursos nacionais para o crescimento sustentável.