



## ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

### AUDIÇÃO CONJUNTA DE 5 DE ABRIL DE 2018

Exma. Senhora Presidente  
Exmos. Senhores Coordenadores  
Exmos. Senhores Deputados

Começo por agradecer o convite endereçado à CSP para ser ouvida em iniciativas legislativas tão importantes como as que estão em apreciação na Subcomissão para a Igualdade e Não Discriminação, da 1.<sup>a</sup> Comissão, e nos Grupos de Trabalho ‘Parentalidade e Igualdade de Género’ e ‘Deficiência’, da 10.<sup>a</sup> Comissão desta Assembleia da República.

Com efeito, trata-se de matérias de inquestionável importância nas sociedades modernas.

Na realidade, há 25 anos a Suécia dava os primeiros passos na igualdade de género. Em 1993, foi publicada uma lei – Poder Compartilhado, Responsabilidade Compartilhada – que estabelecia as primeiras regras sobre o tema. Em 2006, foi confirmada uma Lei de Política de Igualdade como a principal estratégia utilizada para alcançar os objectivos da política de igualdade de género. Apesar do seu pioneirismo, a Suécia ainda não conseguiu igualar salários e existem mesmo países da União Europeia que têm melhor “score” do que o dos suecos, como são os casos da Bélgica, da Itália ou do Luxemburgo.

O que estes dados nos sugerem é que nem sempre o pioneirismo significa uma liderança sustentada na mudança de comportamentos. É inegável que em Portugal, como noutros países da União Europeia, há um problema de igualdade de género. A trabalho de igual valor não corresponde salário igual – um princípio básico da condição humana e no qual a CSP se revê totalmente – e são vários os relatos de discriminação salarial entre homens e mulheres, assim como as dificuldades de acesso a cargos de topo quer nas instituições privadas quer nas do sector público.

Em Março deste ano, como todos os presentes sabem, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) publicou no seu site um conjunto de dados que ilustram a situação dos homens e das mulheres no mercado do trabalho em Portugal. De facto, é preciso evidenciar outra ambição e atitude perante as questões de igualdade de género, também do ponto de vista da igualdade de oportunidades. Mas, nem sempre a imposição pela via legislativa é a que resulta melhor.

No tocante às matérias em apreço, há dois pressupostos que devem ser observados. Um, o do patamar de desenvolvimento em que se encontra o nosso país; o outro, o das expectativas que os jovens portugueses têm no que diz respeito à natalidade.

Tomada a decisão de ter filhos, importa perceber, por exemplo, se a existência de licença de parentalidade contribuiu ou não para a decisão de ser pai ou mãe. Mas, uma vez tomada a decisão, é o superior interesse da criança que passa a prevalecer. É, portanto, nesse contexto, que devem ser apreciados os alargamentos das licenças parentais e os incentivos a dar às entidades empregadoras para que seja possível uma maior conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal. Ninguém no seu juízo perfeito é contra a maior proximidade possível entre pais e filhos, especialmente nestas idades.

Já relativamente às expectativas dos jovens quanto ao seu futuro, elas são, na verdade, muito baixas. Esta realidade deveria genuinamente concitar a atenção dos nossos governantes. Dito de forma crua, os jovens hoje têm receio de constituir família. O adiamento da maternidade é um facto insofismável e já nem a tendência para o “filho único” se vai verificando. O envelhecimento da população e o decréscimo da natalidade transformaram a inversão da queda da natalidade num imperativo nacional. É preciso criar riqueza, crescer, atingir um outro estágio de desenvolvimento que permita a Portugal avançar para

níveis de prosperidade e de qualidade de vida próximos dos que se verificam nos países com os quais nos queremos comparar em matéria de direitos.

Faz, assim, parte do caminho a percorrer o levantamento das razões por que o mercado de trabalho jovem se encontra na situação em que está - Portugal foi o país da União Europeia onde o desemprego jovem mais cresceu entre Setembro e Outubro do ano passado (de 24,6% para 25,6%), em contraciclo com a tendência de descida registada na maioria dos países. Com efeito, cremos que para tal concorrem as pressões sobre a competitividade das empresas portuguesas, a sua capacidade de retenção de talentos e o desenvolvimento de políticas de recursos humanos motivadoras.

Se os dados sobre o emprego jovem merecem reflexão, também quanto à flexibilidade do mercado laboral há um debate por fazer. É que, de um lado, estão aqueles que interpretam esta flexibilidade como um sinónimo de precariedade e, do outro, os que vêem nela mais oportunidades de expandir o emprego e o crescimento das empresas e da economia. Ao contrário do que muitos afirmam, o mercado laboral português não tem excesso de flexibilização. O Índice de Flexibilidade no Emprego relativo a 2018, publicado recentemente pela OCDE, traça um quadro nada lisonjeiro para Portugal. O nosso país é o quarto menos competitivo. Apenas França, Luxemburgo e México nos ultrapassam em falta de flexibilidade na regulação do trabalho. Nos primeiros lugares figuram algumas das economias mais dinâmicas da OCDE: Dinamarca (com um índice de 96,9% de flexibilidade), Estados Unidos (92,4%), Japão (91%), Reino Unido (83,2%), Canadá (82,6%), Irlanda (82,1%) e Nova Zelândia (81,1%). E até países da esfera de influência da antiga URSS, que aderiram há muito menos tempo à economia de mercado, nos ultrapassam já largamente nesta matéria, fundamental para o crescimento económico – a República Checa, a Eslováquia, a Bulgária, a Hungria ou a Roménia, são disso exemplos frisantes.

Do ponto de vista da CSP, as empresas, criadoras de riqueza e geradoras de emprego, são o núcleo central de qualquer economia. Têm também um importante papel social e, por isso, sabem que as suas opções salariais têm impacto quer nas comunidades onde se inserem quer na economia do país. Logo, uma política salarial responsável numa empresa não pode discriminar em razão do género, sobretudo se pretende atrair e reter talentos de qualquer nacionalidade e premiar o mérito.

Termino, assim, manifestando o nosso comprometimento de continuarmos a contribuir activamente para a eliminação das discriminações de género, para a flexibilização laboral no sentido de promover uma melhor articulação entre família e trabalho e para a promoção da responsabilidade social das empresas - metas que, de resto, boa parte das entidades que representamos perseguem há já bastante tempo.

Acrescento uma nota final: é muito importante sabermos se o patamar de desenvolvimento do país comporta avanços bruscos com carácter obrigatório ou se é preferível avançarmos por via de estímulos, incentivos, campanhas de sensibilização, capazes de irem concretizando respostas a necessidades e, do mesmo passo, mudando e influenciando mentalidades. Este parece-nos ser efectivamente o caminho mais pragmático e de maior valor acrescentado.

Muito obrigado.

Lisboa, 5 de Abril de 2018

Jorge Jordão  
Presidente da CSP