

Audiência no Parlamento sobre as múltiplas iniciativas no âmbito da parentalidade e igualdade de género

- 3 de outubro de 2017 -

Comentários prévios.

- Intervenção em dois grandes blocos - parentalidade e igualdade de género.
- Entendemos que atualmente o objetivo principal do nosso País continua a passar por procurar respostas destinadas a promover o crescimento económico e, por essa via, a criação de emprego (é aqui devemos concentrar os nossos esforços).

A aposta em manter e aumentar o emprego deve, pois, revestir carácter central e estar presente em qualquer discussão.

Neste quadro, o que se devia preconizar e priorizar é a exponenciação dos fatores que, de forma significativa, contribuíram e são suscetíveis de contribuir para reforçar os indicadores económicos e sociais positivos já observados.

Na perspetiva da CIP, se bem que se comece a observar sinais de retoma económica, verifica-se que esta ainda não se encontra sustentada.

Neste quadro, quaisquer medidas ou propostas que comprometam a competitividade das empresas – como muitas das apresentadas nas várias iniciativas em discussão – devem ser objeto de profunda reflexão e análise de impacto, por forma a não “deitar

por terra” tudo o que, desde o início da crise em finais de 2008 e até ao presente momento, se foi construindo e desenvolvendo.

- Por fim, é necessário na análise destas matérias, como em muitas outras, prudência e bom senso.

I - Parentalidade

1.

Alguns dos projetos em análise (PEV e CDS) visam reforçar o regime da parentalidade (aumentam o número de dias das licenças, alargam o direito de dispensa para amamentação, entre outras situações).

2.

Neste âmbito, cumpre, desde logo, questionar se foi levado a cabo algum estudo de impacto financeiro e social das medidas propostas.

Por outro lado, na perspetiva da CIP, algumas das medidas terão um custo (aí incluída a desorganização que acarreta), significativo, mesmo incomportável, para a esmagadora maioria das empresas, ressaltando, como é obvio, a estrutura empresarial existente: micro, pequenas e médias empresas.

Ora, se bem que se comece a observar sinais de retoma económica, verifica-se que esta ainda não se encontra sustentada, pelo que, volto a sublinhar que, são inaceitáveis medidas que comprometam a competitividade das empresas.

De facto, por um lado, o alargamento proposto da duração das licenças e do direito à dispensa, revelam-se nocivos não só para as

empresas, pelas desvantagens inerentes à desorganização do tempo de trabalho e pelo impulso que criam quanto à necessidade de contratação de trabalhadores substitutos, não raro menos experientes e menos produtivos, como para os trabalhadores no caso de licenças obrigatórias (Licença parental exclusiva do pai), quando aqueles, por uma ou outra circunstância, não a pretendam usufruir.

Por outro lado, atente-se que eventuais aumentos dos montantes dos subsídios geram uma pressão acrescida junto do Sistema de Segurança Social, o qual, como se sabe, já se debate com importantes problemas de sustentabilidade.

Acresce que, a haver alteração dos dias da licença parental, a mesma devia ir no sentido de um maior espaço para o gozo facultativo, reduzindo o obrigatório, deixando, assim, às famílias a tomada de decisões de acordo com as especificidades de cada agregado familiar.

Ao intentar aumentar o número de dias de licença obrigatória, está-se apenas e tão só, estão a retirar ou a cercear a autonomia e opções das famílias e, a final, a partilha de responsabilidades e decisões familiares.

3.

Por outro lado, algumas iniciativas que visam reforçar o quadro da parentalidade baseiam-se na necessidade de promover a natalidade.

É de salientar que, desde há muito tempo, também a CIP se encontra confrontada com preocupação em torno da matéria da natalidade, tal como se encontra bem refletido na subscrição, em sede de Concertação Social, juntamente com o Governo e a maioria dos Parceiros Sociais, de dois acordos: o "Acordo sobre as Linhas

Estratégicas de Reforma da Segurança Social”, de 10 de Julho de 2006, e o “Acordo sobre a Reforma da Segurança Social”, de 10 de Outubro desse mesmo ano.

Ora, no que à natalidade diz respeito, a CIP entende que não é através de medidas de carácter eminentemente legislativo, como as que agora se propõem, que, do ponto de vista estrutural, se promove a natalidade.

A CIP, nesta matéria, entende que deve ser apresentada com brevidade - o resultado da inércia nesta matéria, a médio e longo prazo, será, seguramente, muito mais prejudicial, quer do ponto de vista económico quer do ponto de vista social, aos interesses de Portugal – uma verdadeira estratégia de promoção à natalidade.

Neste âmbito, é de realçar que a CIP, já em 2006, aquando das citadas discussões sobre a reforma da Segurança Social, solicitou ao Governo a apresentação de uma verdadeira estratégia de promoção da natalidade em Portugal (há 11 anos que aguardamos).

Trata-se de uma temática muito importante para a Confederação, dado que a matéria da natalidade tem, em diferentes domínios, um forte e decisivo impacto sobre o futuro desenvolvimento social e económico do país e reflete-se, naturalmente, nas empresas.

Entre as várias questões específicas a debater, a CIP destaca as seguintes:

- A importância do desenvolvimento de uma rede de infraestruturas de apoio à primeira e segunda infância, a qual deve contemplar os seguintes elementos:

- Cobertura total das necessidades no que respeita a creches;
 - Creches com horários alargados e a um custo acessível;
 - Organização de apoios a atividades extra curriculares e organização dos tempos livres, quer relativamente ao horário pós-escolar quer relativamente às férias (através da atuação coordenada com o Ministério da Educação, escolas, universidades e Autarquias Locais);
 - Facilidades de transportes para efeitos destas atividades;
 - Apoios ao acompanhamento escolar dentro das próprias escolas.
- A importância de se implementar, ao nível educativo, uma atitude de partilha de responsabilidades e de tarefas entre homens e mulheres para combater, desde a escola, os estereótipos.

Acresce que a promoção do crescimento económico e, assim, das expectativas das pessoas quanto ao futuro, não deve ser menosprezada no âmbito desta discussão, uma vez que as mesmas expectativas terão, seguramente, importante e substancial impacto na promoção da natalidade em Portugal.

4.

Considera-se que, em geral, as propostas apresentadas para o reforço da parentalidade, pouco ou nada contribuem para o aumento da natalidade.

De facto, como se sabe, não obstante os direitos relativos à parentalidade terem sido reforçados ao longo dos anos, a verdade é que a taxa de natalidade continuou a apresentar uma tendência decrescente.

5.

Por outro lado, também identificamos uma iniciativa destinada a reforçar os direitos das mulheres grávidas, puérperas e lactantes durante o período experimental (BE).

Na perspetiva da CIP, o PL é merecedor de patente reparo crítico por encerrar uma solução manifestamente negativa, a saber:

- A solução proposta pode pôr em causa a ratio do instituto, o qual prevê, salvo acordo escrito em contrário, a denúncia do contrato, sem encargos burocráticos relevantes, e sem aviso prévio e invocação de motivo justificativo, entre outros.
- A solução é desequilibrada porque atende exclusivamente ao interesse de uma das partes, quando o instituto em causa serve os interesses de ambas partes.
- A solução cria encargos burocráticos, com natural reflexo no quadro motivacional da contratação.
- Atualmente, em caso de eventual discriminação, os trabalhadores já têm vários meios legais à sua disposição.

7.

Por outro lado, também se identifica uma outra iniciativa (PCP) que visa, segundo os seus autores, proteger os trabalhadores de uma **"prática reiterada de negação e violação dos direitos de maternidade e paternidade."**, designadamente através do reforço das competências de CITE.

Os autores da iniciativa, para sustentar as propostas, recorrem a dados da CITE e da ACT, pretendendo criar um quadro de alarme social.

A CIP tem uma interpretação diferente dos dados apresentados.

Face aos números apresentados no PL, quer da CITE quer da ACT, apenas se pode concluir o seguinte:

- O aumento verificado de queixas junto da CITE deriva do setor público;
- As situações alvo de ação pela ACT não são significativas:

Em 2014, das 40.665 visitas inspetivas da ACT, no domínio das relações de trabalho, no âmbito do controlo do cumprimento das normas nas matérias de igualdade e não discriminação em função do género, foram detetadas apenas 38 infrações e levantadas 82 advertências:

- i) 77 advertências e 8 autos de notícia relativamente a infrações ao dever de afixação, na empresa, da informação relativa aos direitos e deveres de trabalhadores e trabalhadoras em matéria de igualdade e não discriminação;
 - ii) 20 procedimentos coercivos, relativos à proteção dos direitos de maternidade e paternidade.
- O mesmo se verifica relativamente à não renovação dos contratos a termo de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes:

A CITE recebeu 43 denúncias relativas a falta de comunicação de não renovação de contrato de trabalho a termo, com trabalhadoras especialmente protegidas, tendo 27 sido enviadas para a ACT.

- É preciso ter bem presente que queixa não é sinónimo de efetiva violação dos direitos de maternidade e paternidade.

Verifica-se, assim, nomeadamente dos dados da ACT, entidade responsável pela fiscalização, que a realidade não é alarmante como o PCP pretende inculcar.

Bem pelo contrário.

Por outro lado, se realmente se pretende proceder a uma análise objetiva da realidade, tal análise não pode quedar-se numa mera posição estática.

Por outras palavras, tão ou mais importante que os números absolutos, é a identificação das tendências.

E, neste âmbito, é de sublinhar que, de acordo com o Relatório de Inspeção de Trabalho da ACT de 2015:

- No domínio da igualdade e não discriminação no trabalho e no acesso ao emprego em função do género, foram encetadas **9 advertências e 1 infração**.
- No domínio da parentalidade, foram encetadas **8 advertências e 12 infrações**.

Verifica-se, assim, uma tendência claramente descendente dos dados oficiais apurados.

Mais, num momento em que tanto se fala da violação dos direitos dos trabalhadores e da precariedade das condições de trabalho, é de sublinhar que o Inquérito Nacional às Condições de Trabalho, promovido pela Autoridade das Condições de Trabalho (ACT) e desenvolvido pelo CESIS, o qual foi apresentado publicamente no passado mês de abril de 2017, refere, no âmbito do inquérito aos trabalhadores que:

- **89.9%** dos trabalhadores responderam que se sentem satisfeitos com o seu trabalho;
- **72.6%** dos trabalhadores dizem sentir-se “em casa” na organização onde trabalham.

Face às respostas dos trabalhadores inqueridos no âmbito do referido Inquérito Nacional, parece haver uma dissonância entre aqueles que apregoam a violação recorrente de direitos laborais e a precariedade das condições de trabalho e a opinião dos trabalhadores.

Assim, questiono: Estão estas respostas dos trabalhadores em consonância com a afirmação do PCP de que estamos perante uma realidade que revela uma ***“prática reiterada de negação e violação dos direitos de maternidade e paternidade.”*** ?

Em conclusão, a CIP discorda do PL em análise por manifesta falta de adesão à realidade e entende que as soluções projetadas apenas vão criar obstáculos adicionais numa teia burocrática já eivada de enorme complexidade.

8.

Por outro lado, há iniciativas (projetos do CDS e do PS) que abordam as questões relacionadas com a conciliação entre a vida familiar e a vida profissional.

Neste âmbito, cumpre reconhecer que, na perspetiva da CIP, a dificuldade com que, em particular, as mulheres se deparam na conciliação das responsabilidades familiares com o emprego constitui obstáculo à igualdade de género.

Não obstante, não é através de medidas como as propostas que se vai promover uma melhor compatibilização das dimensões da família e do trabalho.

Neste contexto, e por forma a promover a dita conciliação, assume especial importância a flexibilização da organização do tempo de trabalho.

Assim, a maior flexibilidade introduzida ao nível da organização do tempo de trabalho (traduzida em figuras como: a adaptabilidade, os horários concentrados, o banco de horas ou a possibilidade de, por acordo, fazer a compensação entre ausências por iniciativa do trabalhador e trabalho realizado), encerra virtualidades não só para ajustamentos às flutuações das necessidades empresariais como potencia uma melhor articulação entre a vida profissional e a vida familiar.

O reconhecimento destas virtualidades encontra-se plasmado no "Documento de Trabalho - Contributo para discussão em Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS) sobre a Situação das

Mulheres no Mercado de Trabalho”, distribuído em 16 de abril de 2012, para discussão na reunião da CPCS sobre o assunto.

E, não menos importante, importa implementar, ao nível educativo, uma atitude de partilha de responsabilidades e de tarefas entre homens e mulheres para combater, desde a escola, os estereótipos (mas, também, em casa).

II - Igualdade de género

1.

No domínio da igualdade de género, verificamos várias iniciativas (PSD e PS) que visam, em geral, eliminar as desigualdades salariais entre homens e mulheres.

Neste âmbito, em primeiro lugar, reafirmamos que, na nossa perspetiva, no momento presente, não há necessidade de qualquer intervenção legislativa no domínio da igualdade.

Ao nível internacional, o assunto tem ampla cobertura legislativa, refletida em diversas Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificadas pelo Estado Português, e Diretivas da União Europeia (UE), todas transpostas para o Ordenamento Jurídico nacional.

A matéria também está regulada, como sabem, na CRP e no Código do Trabalho. (não vos vou maçar com todos o enquadramento jurídico).

2.

Na perspetiva da CIP, as medidas apresentadas, por exemplo, PL 430 (PSD) não contribuem para o desígnio do crescimento económico e, assim do emprego, bem pelo contrário, apenas servem para enfraquecer a competitividade das empresas, constituindo, assim, um novo e desnecessário entrave à consolidação da recuperação que todos desejamos.

Ainda neste contexto, questiona-se: O Grupo Parlamentar proponente levou a cabo algum estudo de impacto financeiro das medidas apresentadas ?

3.

Por outro lado, estranha-se que o PL omita o setor público.

Entendem os proponentes que eventuais situações de desigualdade salarial não tem lugar no setor público ?

É apenas o setor privado a fonte “de todos os males” ?

4.

A CIP entende que, como há referi nos meus comentários iniciais, é necessária prudência e reflexão apurada na análise desta matéria.

De facto, na prática, o que se observa é que, quando se identifica uma diferença salarial entre homens e mulheres, com inusitada frequência, inclusivamente por parte de pessoas com responsabilidades, se qualifica a mesma como discriminação.

Daí a necessidade de clarificar conceitos.

É que tal qualificação não é, na maioria dos casos, correta.

Muitos dos casos observados dizem respeito a diferenciações salariais e não a discriminações salariais.

E, como se reconhece, são duas realidades muito diferentes.

As discriminações são ilegais e, se previstas em cláusulas de convenções coletivas, tais cláusulas são nulas.

Pode, assim, haver diferenciação sem haver discriminação.

Por outro lado, a análise que se impõe obriga a um exercício prévio que revele a verdadeira situação do mercado de trabalho.

Neste contexto, a CIP entende que é necessário elaborar um estudo que:

- Utilize uma metodologia discutida e consensualizada entre o Governo e os Parceiros Sociais em sede de CPCS; e que
- Na análise das diferenças salariais cruze entre si i) as qualificações, ii) as habilitações literárias, iii) o género e iv) a idade, tudo isto com as funções efetivamente exercidas.

Só através do cruzamento das variáveis identificadas é que será possível obter um retrato credível do que se passa efetivamente no mercado de trabalho.

No âmbito da matéria em apreço, a CIP releva, ainda, o seguinte:

- Segundo o Eurostat, a disparidade salarial é uma questão transversal a todos os Estados-Membros da UE e que Portugal não se afasta, de forma significativa, da média europeia.
- A CIP entende que as diferenças salariais existentes, seja entre homens e mulheres ou dentro do mesmo género, só podem justificar-se na avaliação que as empresas fazem relativamente às qualificações, competências, mérito e confiança quanto aos seus ativos, bem como no valor acrescentado destes para a organização, e não por uma questão de género.

Por outro lado, e ao contrário do que muitos defendem, induzem ou percecionam, é de ressaltar que o Relatório Global sobre os Salários 2016/17 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) identifica Portugal como um dos países da OCDE que, desde o início do Século XXI, mais tem reduzido as desigualdades salariais (v. págs. 21 e 22 do Relatório da OIT).

Na perspetiva da CIP, se realmente se pretende proceder a uma análise objetiva da realidade, tal análise não pode quedar-se numa mera posição estática.

Por outras palavras, tão ou mais importante que os números absolutos, é a identificação das tendências, e, no caso de Portugal, o que se verifica é uma tendência claramente positiva.