Grupo Parlamentar
PARTIDO SOCIALISTA

PROJETO DE RESOLUÇÃO N.º 244/XII/1ª

"RECOMENDA AO GOVERNO A ADOÇÃO DE UM ACORDO TRIPARTIDO SOBRE A IGUALDADE ENTRE HOMENS E MULHERES NO TRABALHO E NO EMPREGO"

1. Introdução

A igualdade entre homens e mulheres é um valor fundamental da União Europeia, proclamado desde há, pelo menos, cinco décadas, estando reconhecido nos documentos estratégicos de política europeia e mundial que as políticas de igualdade de género são vitais para o crescimento económico, prosperidade e competitividade, bem como para a construção de uma sociedade mais coesa e justa.

O recente relatório sobre o *Desenvolvimento Mundial – 2012: Igualdade de Género e Desenvolvimento*, do Banco Mundial, salienta que a eliminação de barreiras que contribuem para a discriminação das mulheres que trabalham em determinados sectores ou ocupações poderia aumentar a produtividade do trabalho em cerca de 25% em alguns países.

A *Estratégia Europeia para a Igualdade entre Mulheres e Homens* – 2010/2015 fixa seis grandes domínios prioritários para a Ação Comunitária, de onde se destaca a Igualdade na independência económica, a Igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual e a Igualdade na tomada de decisão.

A *Estratégia da União Europeia para o Emprego e o Crescimento - Europa 2020*, ao consagrar a nova estratégia da UE para o emprego e um crescimento inteligente,

duradouro e inclusivo, define como um dos objectivos gerais das políticas de emprego a elevação para 75% a taxa de emprego das mulheres e homens com idades compreendidas entre os 20 e os 64 anos até ao ano 2020.

O IV Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e Não Discriminação, 2011-2013, em curso, afirma a igualdade como factor de competitividade e desenvolvimento sustentável, deixando claro que a igualdade de género é uma prioridade, não só por questões de justiça, mas por questões de competitividade e desenvolvimento. Enquadra-se assim em compromissos assumidos nas Directivas da União Europeia relativamente à promoção da Igualdade de Género e observa as Conclusões do *Conselho Emprego, Saúde, Política Social e Consumo (EPSCO)*, em particular no que se refere aos indicadores definidos ao nível da UE com vista ao acompanhamento das áreas críticas da *Plataforma de Acção de Pequim*.

Uma das áreas estratégicas previstas no IV Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e Não Discriminação, 2011-2013, é exactamente a da *Independência Económica, Mercado de Trabalho e Organização da Vida Profissional, Familiar e Pessoal*, que visa desenvolver medidas e criar as condições propícias a uma eficaz promoção das condições objectivas e subjectivas favoráveis à igualdade de oportunidades e de tratamento no mercado de trabalho e à conciliação entre a esfera profissional, a vida familiar e pessoal. É, ainda, afirmado expressamente que o combate às desigualdades de género no mercado de trabalho e na conciliação da vida profissional, familiar e pessoal é uma responsabilidade que tem de ser assumida de forma tripartida — Estado e Parceiros Sociais (Organizações Sindicais e Empresariais), quer de forma autónoma entre parceiros sociais, quer individualmente em cada uma das esferas das suas responsabilidades, quer ao nível da Comissão Permanente de Concertação Social.

A crise financeira e económica não pode nem constituir uma desculpa para retroceder ou para não se avançar na Agenda da Igualdade e nomeadamente no plano da conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, na diminuição das discriminações salariais entre homens e mulheres e promoção de salário igual para trabalho de valor igual, bem como na assunção da tomada de decisão económica por parte das mulheres.

2. A importância dos parceiros sociais para a concretização da Igualdade de Género – A negociação coletiva como instrumento de promoção da Igualdade entre homens e mulheres no trabalho

Sem deixar de reconhecer que a lei é um instrumento fundamental para operar mudanças na sociedade, a influência dos parceiros sociais é essencial para continuar a afirmar a igualdade de género como uma prioridade nacional.

Na verdade, os parceiros sociais estão numa posição privilegiada para influenciar os seus associados, quer patronais, quer as trabalhadoras e os trabalhadores e os seus representantes, pois são os únicos que podem contribuir para operar mudanças, de dentro para fora, no âmbito das relações laborais. Prova disso mesmo, é o importante papel que as confederações europeias, sindicais e patronais (ETUC, Bussiness Europe, UEAPME, e CEEP) têm desempenhado na promoção da igualdade de género no trabalho a nível europeu. Importa referir que foram os primeiros dois acordos europeus bipartidos, que conduziram à aprovação das Directivas Europeias sobre licença parental em 1995 e sobre trabalho a tempo parcial, em 1997, bem como a revisão da primeira em 2008.

Assim, considera-se que a actividade dos parceiros sociais, a vários níveis, seja através do diálogo social, da negociação coletiva, de acordos bipartidos ou tripartidos, da emissão de recomendações ou apenas da emissão de simples opiniões, pode contribuir, de forma efectiva e definitiva, para a mudança de paradigma, que urge acontecer nas relações laborais em Portugal, rumo à Igualdade de Género.

Efectivamente, a actuação dos parceiros sociais pode ser um poderoso instrumento para reduzir as disparidades salariais entre homens e mulheres, para combater a segregação profissional do mercado de trabalho em razão do género, e bem assim, para incrementar e criar convenções que permitam uma melhor conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

A actuação dos parceiros sociais pode ser a solução para implementar verdadeiramente o *mainstreaming* de género no mundo do trabalho, clarificando, através da definição de metas no âmbito dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, questões como a parentalidade e a flexibilidade de horários de trabalho, como questões transversais a todos os trabalhadores e trabalhadoras, mulheres e homens.

3. Objectivo do Pacto

O objetivo de um Pacto, numa estratégia de *mainstreaming* de género, é promover as necessárias condições para eliminar as desigualdades de género no trabalho e no emprego que persistem no mercado de trabalho nacional, nas seguintes áreas:

A. Combater a segregação profissional;

B. Promover o acesso de mulheres a cargos de direcção;
C. Aumentar a taxa de utilização das licenças parentais pelos pais trabalhadores;
D. Promover a aplicação de mecanismos de conciliação entre a vida profissional, a vida familiar e a vida pessoal, já existentes, quer ao nível legal, quer ao nível da negociação colectiva.
E. Combater as disparidades salariais.

A. Combater a segregação professional

Os papéis tradicionalmente atribuídos aos homens e mulheres na sociedade e os estereótipos continuam a ter uma forte influência na divisão do trabalho entre homens e mulheres no mercado de trabalho, no seio familiar e na sociedade em geral. Esta é a principal causa para a existência de tantos obstáculos à concretização dos princípios da Igualdade de Género.

É necessário quebrar barreiras culturais para garantir que mulheres e homens optem de uma forma livre por qualquer um dos sectores de actividade, distribuindo-se de uma forma mais homogénea pelo mercado de trabalho, o que obviamente não é tarefa fácil, dada a enorme quantidade e diversidade de factores socioeconómicos a ser tidos em consideração. Mas, esta é uma tarefa que tem que ser levada a cabo, pois ela é imprescindível para obter mais Igualdade de Género no trabalho.

É preciso encorajar as mulheres a orientarem-se para todo o tipo de profissões de modo a que se possam combater as desigualdades de tratamento entre homens e mulheres no mercado de trabalho, nomeadamente através da modernização do

sistema de orientação profissional, da criação e adopção de Planos de Igualdade nas empresas, desenvolvimento, ao nível da negociação colectiva, de mecanismos de eliminação da segregação profissional de homens e mulheres.

B. Promover o acesso de mulheres a cargos de direcção

O número de mulheres que chegam a exercer cargos de direcção nas empresas nacionais, independentemente do sector em causa, continua a ser diminuto.

É essencial sensibilizar as empresas para se empenharem para que o equilíbrio entre homens e mulheres em cargos e chefia, se torne uma realidade.

Os parceiros sociais devem e têm que ter, nesta sede, um importante papel para garantir a mudança desta situação.

Apostar no aumento de mulheres em cargos de direcção é um investimento para uma economia mais produtiva e eficiente, nomeadamente através da promoção de uma representação equilibrada de homens e mulheres nos vários níveis hierárquicos de decisão, que se poderá concretizar quer pela adopção de quotas, quer pela auto-regulação, usando para o efeito os Planos para a Igualdade.

C. Aumentar a taxa de utilização das licenças parentais pelos pais trabalhadores

A consolidação de novos papéis de género afigura-se como um vector central da cidadania activa e plena, passando pela valorização e vivência dos afectos e do cuidar

no espaço privado, no caso dos homens, e pela concretização da autonomia económica e participação efectiva na vida profissional e pública, em geral, no que diz respeito às mulheres.

No quadro do novo regime da parentalidade, que entrou em vigor em 1 de Maio de 2009, garantiu-se um reforço da protecção social em conjugação com a promoção da conciliação entre vida familiar, profissional e pessoal. Neste contexto, assume particular ênfase a possibilidade de alargamento de 30 dias da licença parental global, em caso de partilha da licença entre o pai e a mãe trabalhadores.

Outra das novas modalidades de protecção consagradas neste novo regime foi o *subsídio parental alargado*, ou seja, a possibilidade de cada um dos pais poder prolongar a licença parental por mais três meses (com montante diário de 25% da remuneração de referência).

Contudo, esta evolução ainda é muito lenta, pelo que será necessário imprimir-lhe um maior ritmo, nomeadamente através da promoção da utilização das licenças parentais exclusivas do pai, obrigatória e facultativa, e da partilha entre pai e mãe da licença complementar, junto dos trabalhadores e trabalhadoras e junto de públicos alvo estratégicos.

D. Promover a aplicação de mecanismos de conciliação entre a vida profissional, a vida familiar e a vida pessoal, já existentes, quer ao nível legal, quer ao nível da negociação colectiva.

Obter um correcto balanço entre a vida profissional, a vida familiar e pessoal pode concorrer para o aumento da satisfação dos trabalhadores e das trabalhadoras e, consequentemente, para a melhoria da produtividade, contribuindo de forma decisiva

para incrementar a igualdade no local de trabalho, trazendo evidentes benefícios aos trabalhadores e trabalhadoras e aos empregadores.

As medidas que visam apoiar o equilíbrio entre a vida familiar e profissional devem ser desenhadas por um lado, à medida das necessidades dos trabalhadores e das trabalhadoras, por outro lado, é essencial que estas medidas também sejam adaptadas às necessidades das empresas.

O Estado, no âmbito da conciliação entre a vida familiar e privada, desempenha um papel importante, na criação de condições para que homens e mulheres encontrem soluções para o cuidado dos seus dependentes e para que não comprometam a sua permanência ou eficiência nos postos de trabalho. Haverá que continuar a apostar na criação e manutenção de equipamentos sociais para crianças e idosos, sem esquecer que eventuais parcerias entre os parceiros sociais e o Governo nesta área são sempre potenciais meios de criar soluções inovadoras, como por exemplo a criação de creches nos locais de trabalho.

Por outro lado, é importante não esquecer que o Código do Trabalho permite hoje vários instrumentos de adaptabilidade da organização do tempo de trabalho que, mediante o diálogo social, podem ser utilizados de forma conveniente para ambas as partes, trabalhadores/as e entidades empregadoras, designadamente estipulação de horários flexíveis, banco de horas, horários concentrados e teletrabalho.

E. Combater as disparidades salariais

Apesar de o artigo nº141 do Tratado da UE impor a regra de salário igual para trabalho de igual valor, entre homens e mulheres, a verdade é que os salários por toda a Europa

continuam a ser fixados em função de muitos e variados factores, que se traduzem na disparidade salarial entre homens e mulheres. Portugal não foge à regra, muito embora o Código do Trabalho também exija a observação do princípio de "salário igual para trabalho de igual valor".

Ora, os parceiros sociais têm um papel fundamental ao nível da negociação colectiva para garantir que os sistemas de pagamento e progressão de carreira, que são acordados, não são susceptíveis de criar situações de discriminação salarial entre homens e mulheres.

O papel dos parceiros sociais pode influenciar, de forma decisiva, a criação de condições de trabalho e ambiente social favorável a uma maior igualdade entre homens e mulheres no trabalho, designadamente quanto à disparidade salarial.

Os acordos coletivos de trabalho e os representantes dos trabalhadores junto das empresas podem, efectivamente, contribuir para diminuir a diferença salarial, comprimindo a distribuição de salários de acordo com cada sector económico, nomeadamente através da análise das disparidades salariais nas empresas, bem como à semelhança do que se verifica noutros países europeus, a implementação de uma base de dados com informação relativa a todos os sectores de actividade, que permita detetar as causas enviesadas para as diferenças salariais entre homens e mulheres, e ainda um Relatório anual, de natureza tripartida, que divulgue a evolução da disparidade salarial por sector, com indicação das empresas que mais progridem.

Devem ainda ser constituídas equipas de negociação coletiva de forma a que se assegure uma representação equilibrada de ambos os sexos.

Assim, ao abrigo das disposições constitucionais e regimentais aplicáveis, os Deputados do Partido Socialista, apresentam o seguinte **Projeto de Resolução**:

A Assembleia da República resolve, nos termos do nº5 do artigo 166º da Constituição da República Portuguesa, recomendar ao Governo:

a) A negociação e celebração em sede de concertação social de um Acordo Tripartido sobre a Igualdade entre Homens e Mulheres no Trabalho e no Emprego;

b) A criação de incentivos dirigidos aos parceiros sociais para a promoção da Igualdade de Género ao nível da negociação coletiva.

Assembleia da República, 28 de Fevereiro de 2012.

AS DEPUTADAS E OS DEPUTADOS