



## **Parecer da UGT**

**sobre**

**Proposta de lei que “estabelece o regime da representação equilibrada entre homens e mulheres nos cargos dirigentes das entidades da administração direta e indireta do Estado e nos órgãos de administração e de fiscalização das empresas públicas do setor empresarial do Estado, entidades do setor empresarial local e empresas cotadas em bolsa, bem como das instituições de ensino superior e politécnico, públicas ou privadas.”**

**-/-**

**Agenda para a igualdade no mercado do trabalho e nas empresas**

---

**“Versão Preliminar”**

### **Apreciação e contributos da UGT da Proposta de Lei**

A UGT-União Geral de Trabalhadores, parceiro social que representa os trabalhadores, considera fundamental que a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres seja a componente essencial de uma sociedade moderna, livre e democrática, como pretendemos que seja a sociedade portuguesa.

Portugal é um país de contrastes. Abundam leis generosas e avançadas que contrastam com realidades arcaicas e atávicas. A área da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens é paradigmática neste contexto, tanto ao nível do Estado como das empresas. A Constituição estipula a promoção da igualdade entre homens e mulheres como uma das tarefas fundamentais do Estado e proíbe a discriminação de género. Os Governos têm legislado no mesmo sentido. Contudo, a desigualdades de



oportunidade cimentadas no tecido social exigem, para serem ultrapassadas, uma vontade política simultaneamente mais abrangente e mais dirigida.

Sabemos hoje que existe uma correlação positiva entre a melhoria do desempenho organizacional e financeiro das empresas e o número de mulheres que ocupam lugares de topo nessas empresas. Porém, o que se observa é a relutância de muitas empresas em adotar medidas que lhes permitam tirar partido deste fator.

O contraste torna-se mesmo absurdo quando recordamos factos amplamente divulgados nos últimos anos, revelam que:

- a participação de mulheres na administração de topo das empresas contribui para o aumento da sua produtividade;
- a participação de mulheres nos altos cargos da administração pública e de decisão política beneficia o seu funcionamento e o desiderato da igualdade de oportunidades.

Poderíamos pensar que o passo lento a que tem progredido a realização da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres na sociedade portuguesa se deve a uma mentalidade particularmente conservadora da população.

Poderia ser que uma preocupante impopularidade do tema fizesse os decisores políticos hesitar na sua abordagem.

Tal não é o caso!

Em particular, relativamente à participação das mulheres nas posições mais elevadas de liderança empresarial, os factos apontam claramente na outra direção (Eurobarómetro, 2011).

A maior parte das pessoas (52% em Portugal e 62% na UE) são favoráveis a uma representação igual entre homens e mulheres nas administrações das grandes empresas, não apenas por razões de justiça social, mas, sobretudo, por as qualificações das mulheres não serem diferentes das dos homens.

A grande maioria considera que este objetivo deve ser alcançado através de legislação específica (84% em Portugal e 75% na UE), visando uma quota igual ou superior a 40% para as mulheres (66% em Portugal e 69% na UE) e que deve ser dado às grandes empresas um prazo inferior a 8 anos para implementarem tal desiderato (54% em Portugal e 63% na UE), sujeitando o incumprimento a multas (42% em Portugal e 49% na UE).



Assim sendo, o progresso no domínio da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres depende essencialmente da ação do poder político, da sua resiliência face aos interesses particulares e da sua capacidade de refletir algo que é largamente aceite pela população.

A UGT quer contribuir de forma decisiva para ultrapassar estes factos, estes tetos de vidro, estes obstáculos à mobilidade social, que nos envergonham. Queremos dar um contributo cada vez mais articulado e organizado para que seja efetiva a representação equilibrada entre homens e mulheres nos cargos dirigentes sejam eles em entidades públicas ou privadas. Queremos que mais mulheres participem de forma mais ativa na vida empresarial e social do país.

Não basta afirmar a igualdade de oportunidades para que a proporção de homens e mulheres em cargos públicos e privados tenda à paridade. Este é um mito que é tenazmente contrariado pela realidade. Existe um desequilíbrio persistente entre a participação de homens e mulheres na vida das entidades públicas e privadas. E esta realidade tem de ser combatida de forma firme e organizada.

Assim a UGT-União Geral de Trabalhadores considera urgente incrementar o número de mulheres em lugares de topo considerando para tal que seja necessário legislar assim considera que esta proposta de lei será um caminho para que o equilíbrio entre o número de homens e de mulheres no governo das organizações seja efetivamente uma realidade.

No entanto chama-se à atenção para o artigo 3º no seu ponto 2, não ser claro como poderá ser possível os cargos ficarem vagos se por exemplo forem cargos que tenham funções de gestão, financeiras ou outras da qual a instituição não possa abdicar para um cabal funcionamento.

No artigo 4º no seu ponto 1 seria importante esclarecer como é feita a análise comparativa bem como por quem será feita. Considera a UGT que será importante objetivar o mais possível as avaliações bem como os avaliadores ser também eles representativos no género.

Chamamos também à atenção para o artigo 8º no seu ponto 2- em que se fala numa “Comissão de Recrutamento e Seleção para Administração Pública .....” No entanto nada é dito como é constituída a referida comissão.

Chamamos também á atenção que o artigo 9º não consta nesta proposta de lei, passando do artigo 8º para o artigo 10º.



A UGT - União Geral de Trabalhadores considera esta proposta de lei um caminho para uma efetiva igualdade de oportunidades entre homens e mulheres mas gostaria de salientar a necessidade de nas políticas de igualdade nas empresas sejam elas públicas ou privadas do reconhecimento dos princípios da igualdade de género tendo em conta um conjunto de dimensões-chave de gestão que devem abarcar os vários elementos da estrutura organizativa, designadamente: informação e comunicação; recrutamento e seleção; acesso à formação; progressão na carreira; acesso a funções de chefia aos diversos níveis, incluindo a direção de topo; sistemas de avaliação de desempenho; sistemas de remunerações; regimes de trabalho e vínculos contratuais; políticas de conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal.

### ***Agenda para a igualdade no mercado do trabalho e nas empresas***

#### **Apreciação e contributos da UGT**

A UGT – União Geral de Trabalhadores considera este documento uma base importante para reflexão e debate entre todos os parceiros sociais reforçando o diálogo social em sede de CPCS.

As cinco áreas estratégicas que o governo considera deverem ser objeto de medidas a definir. Todos sabemos que há 40 anos, Portugal era o país com a maior taxa de natalidade da Europa. Hoje estamos no extremo oposto – temos a menor taxa de natalidade da Europa e somos o sexto país mais envelhecido do mundo (dados de 2011). Além de pôr em causa a renovação da sociedade, este fenómeno afeta a sustentabilidade da Segurança Social e os alicerces do Estado Social.

Num momento em que se retoma uma discussão sobre esta matéria, nomeadamente em sede de concertação social, torna-se pois necessário a UGT reiterar os princípios que devem presidir a qualquer atuação nesta área e propor linhas de orientação concretas que contribuam para a inversão da tendência decrescente da taxa de natalidade.

A UGT está ciente de que um conjunto de medidas concebido para fazer face ao problema da natalidade só surtirá efeito se for amplamente aceite pela sociedade e executado de forma continuada ao longo de várias legislaturas.

Assim, a UGT reitera que as medidas a adotar só poderão ter o seu apoio se contribuírem de forma positiva para a igualdade de género no mercado de trabalho e na sociedade, em particular, contribuindo para a) o reforço da empregabilidade das mulheres; b) a diminuição das diferenças salariais entre homens e mulheres; c) a criação de mecanismos de conciliação entre a vida profissional e vida familiar e pessoal e/ou para o aperfeiçoamento dos já existentes; d) a maior mobilidade vertical das mulheres quer no sector privado quer no sector público. Estes são princípios que devem estar na base de qualquer articulado de medidas que vise o reforço da natalidade.

Esta abordagem coaduna-se com os resultados obtidos nos estudos sobre políticas de natalidade nos países desenvolvidos que realçam o efeito positivo na natalidade do modelo social assente na promoção da igualdade de género, na segurança económica, na flexibilidade laboral positiva e na conciliação da vida laboral com a parentalidade.

No entanto, uma política de família e de resposta aos desafios demográficos não pode e não deve esgotar-se nas questões da natalidade e da parentalidade, não podendo ser igualmente ignorados outros problemas relevantes como o do envelhecimento populacional.

O número de adultos que carece de cuidados regulares aumenta com o envelhecimento da população, que é hoje um fenómeno com que se debatem todos os países europeus. O apoio a estas pessoas é prestado por familiares de forma parcial - por vezes total – no domicílio ou em combinação com instituições públicas ou privadas.

Muitas das pessoas envolvidas nesta prestação de cuidados aos seus familiares são trabalhadores, especialmente mulheres, e muitas vezes têm filhos, sendo forçados a combinar as suas responsabilidades laborais com os cuidados que prestam e ainda com a educação dos filhos.



Assim a UGT defende:

- No âmbito da reforma da Segurança Social introduzir uma majoração na contagem do tempo para a reforma que tenha em conta o número de filhos;
- A utilização adequada, nomeadamente regulada por via da negociação coletiva, de regimes de organização do tempo de trabalho (regime de teletrabalho ou de banco de horas) que promovam uma efetiva conciliação entre trabalho e vida familiar/pessoal.
- O reforço dos serviços e equipamentos sociais de assistência a filhos, deficientes, idosos e outras pessoas que careçam de cuidados especiais de saúde para que quem cuida, não seja penalizado no trabalho;
- Garantir uma maior efetividade da lei na área da parentalidade.

Assim a UGT considera fundamental a procura de soluções conjuntas em termos de igualdade e não discriminação e também as condições de conciliação da vida e trabalho, de forma a combater os estereótipos de género e aumentar a consciencialização do papel da mulher no local de trabalho.

5 de Julho de 2016