

Intervenção do Delegado Empregador Português na 107ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho

Genebra, 6 de junho de 2018

Em primeiro lugar, Senhor Presidente, endereço-lhe em nome da Delegação Empregadora Portuguesa sinceras felicitações pela eleição para tão elevado cargo e desejo-lhe o maior sucesso no desempenho das suas funções.

A agenda da Sessão deste ano abrange, entre outras, três matérias de grande relevo:

- A Iniciativa Mulheres no Trabalho: o Impulso para a Igualdade, que faz objeto do Relatório do Diretor-Geral;
- A Violência e o Assédio contra as Mulheres e os Homens no Mundo do Trabalho; e,
- O Diálogo Social e o Tripartismo no quadro da Globalização.

O Relatório do Diretor-Geral recorda-nos, a propósito da assimetria e lentidão com que as disparidades de género se têm reduzido nos mercados de trabalho, que há obstáculos sistémicos ou estruturais difíceis de ultrapassar.

No seu entender, estes obstáculos são *“os mais resistentes às muitas medidas legislativas e institucionais de carácter oficial, destinadas a promover a igualdade de tratamento, que foram introduzidas nos últimos cinquenta ou mais anos.”*.

E diz-nos, ainda, que *“Há boas razões para supor que não bastará simplesmente persistir nas abordagens das últimas décadas, não obstante os progressos reais que estas geraram. É necessário focalizar a atenção nessas barreiras, que estão muitas vezes ocultas, e adotar abordagens inovadoras para as superar.”*.

Os empregadores portugueses subscrevem este ponto de vista.

De facto, ao nível internacional, o assunto tem ampla cobertura legislativa, refletida em diversas Convenções da OIT, ratificadas pelo Estado Português, e Diretivas da União Europeia, todas transpostas para o nosso Ordenamento Jurídico.

Constata-se, hoje, uma tendência geral de diminuição da disparidade entre homens e mulheres no emprego e na educação, tal como se reconhece no Relatório do Diretor-Geral.

No entanto, a dificuldade com que as mulheres se deparam na conciliação das responsabilidades familiares com o emprego, mantém-se como o mais sério obstáculo à igualdade de género.

Essa dificuldade, aliada a aspetos culturais, é apontada como a principal causa para que as mulheres se encontrem mais representadas, no que respeita ao emprego, em

determinados sectores de atividade relacionados com o seu papel tradicional na sociedade e sub-representadas, como exemplo mais marcante, nos altos níveis de direção.

O que nos leva a considerar, tal como o Diretor-Geral, que são necessárias novas abordagens para implementar a igualdade de género.

É necessário, portanto, promover de forma mais eficaz a cultura da igualdade, quebrando as barreiras culturais e assegurando que mulheres e homens sigam uma maior diversidade de carreiras através de vários meios, como por exemplo:

- Iniciativas ao nível da educação, desde o início da escolaridade até à universidade, encorajando os jovens a fazerem as suas escolhas tendo interiorizada a consciência da sua igualdade de oportunidades;
- Promoção do empreendedorismo como verdadeira opção de carreira para ambos os géneros;
- Desenvolvimento de competências durante a carreira, nomeadamente, através da educação, da Formação e da Aprendizagem ao Longo da Vida;
- Introdução de maior flexibilidade ao nível da organização do tempo de trabalho, mormente no contexto da digitalização da economia e dos instrumentos tecnológicos que lhe estão associados.

As empresas têm um papel importante a desempenhar neste domínio, na medida em que, se o seu objetivo é serem mais competitivas, necessitam da melhor competência disponível ao nível dos seus recursos humanos, tendendo a optar pelos mais capacitados, quer sejam mulheres ou homens.

A partilha das melhores práticas tem-se revelado, ao nível global, um instrumento bastante útil, ressaltando que a promoção da igualdade não é, apenas, uma questão de ética ou de objetivos política e legalmente impostos. Esta promoção gera vantagens competitivas, assumindo-se como uma contribuição decisiva para a concretização plena do potencial das empresas.

É neste enquadramento que os empregadores portugueses entendem que a promoção de mulheres para o desempenho de cargos de decisão representa, também, um investimento em ambientes de trabalho mais competitivos, inovadores e estimulantes, produzindo melhorias no mercado de trabalho em geral.

A produtividade e competitividade das nossas empresas só pode ter lugar em ambientes de trabalho pacíficos e estáveis, onde impere um clima de paz social.

Paz social que começa dentro das empresas, com trabalhadores e empregadores seguros entre eles e protegidos face a ameaças do exterior, especialmente em estabelecimentos que têm portas abertas ao público.

Tendo plena consciência desta realidade, em 26 de abril de 2007, foi celebrado, entre os Parceiros Sociais ao nível da União

Europeia, o Acordo Voluntário sobre Violência e Assédio no Local de Trabalho.

O Acordo teve por objetivo, por um lado, aumentar a consciência e a compreensão das empresas, dos trabalhadores e dos seus representantes quanto a estas matérias e, por outro lado, fornecer a esses mesmos Parceiros Sociais um quadro orientador que lhes possibilite identificar, prevenir e gerir os problemas que emergem de tal tipo de situações.

Ora, qualquer abordagem às temáticas que referi, para ser eficaz, passa por reconhecer que não há um modelo que sirva a todos.

As Convenções da OIT n.º 100, de 1951 (relativa à igualdade de remuneração em trabalho de valor igual) e n.º 111, de 1958 (sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão), referem que a aplicação dos princípios nelas contidos deve ser levada a cabo através “... *de métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais*”.

O mesmo se diga relativamente ao citado Acordo Europeu sobre o Assédio e Violência no local de Trabalho, o qual deve ser

implementado pelos Parceiros Sociais ao nível dos Estados-Membros, de acordo com as suas regras ou práticas nacionais.

Assim parametrizado, saliento a importância do Diálogo Social, Bipartido ou Tripartido, levado a cabo nos diferentes contextos internacionais, nacionais, setoriais ou empresariais.

Diálogo Social entendido como um processo e não como uma obrigação de resultado, o que pressupõe, antes de mais, autonomia coletiva e independência dos parceiros sociais, a credibilidade das suas instituições e a confiança mútua entre eles e os governos, por forma a criar condições propícias à negociação e à assunção de compromissos.

É em sede de diálogo social que devem ter lugar as abordagens mais ajustadas aos problemas que se colocam hoje no mundo do trabalho, entre os quais, naturalmente, aqueles sobre os quais esta Conferência nos convoca: a igualdade de género e o assédio e a violência nos locais de trabalho.

Muito obrigado pela Vossa atenção.

António Saraiva
Presidente da CIP