



IGUALDADE DE GÉNERO E O NOVO PARADIGMA EMPRESARIAL

Em 5 Jun 2019

A Telles reuniu a semana passada, no seu escritório de Lisboa, mais de 20 profissionais para reflectir sobre as medidas legislativas que têm vindo a ser adoptadas para promover a igualdade entre mulheres e homens nas empresas. Ana Rita Pereira, membro da Comissão executiva da Microsoft em Portugal, e Elsa Carvalho, directora de Recursos Humanos da REN, partilharam as suas experiências e visões sobre o tema.

O seminário em formato de pequeno-almoço promovido pela equipa de laboral da Telles, sobre Igualdade de Género, teve como foco a política salarial e a representação equilibrada nos órgãos de administração. A introdução e enquadramento do tema foi feito Gonçalo Pinto Ferreira, sócio da Telles advogados.

Recordou que data de 2017 o surgimento de algumas iniciativas legislativas que visam a Igualdade de Género, e destacou dois momentos que são importantes: «o primeiro é a alteração de quotas na administração de empresas públicas e na administração de empresas cotadas na bolsa. A legislação veio impor uma quota de género, nas empresas do ramo público, obrigando os conselhos de administração a ter uma representatividade de pelo menos 33,3% de mulheres. Nas empresas privadas cotadas na bolsa

houve um primeiro patamar de 20% e em 2020 terão de ter também 33,3%», esclareceu.

O segundo movimento legislativo – «e talvez aquele que mais preocupa o tecido empresarial português, e que entrou em vigor em Fevereiro de 2019» – , é a legislação que procura que haja igualdade salarial nas empresas entre homens e mulheres e que haja uma política de transparência salarial.

O advogado acredita que este diploma traz, para além de algumas novidades, alguns desafios às empresas. «Desde logo, passamos a ter uma análise sectorial geral das políticas das empresas pelas entidades fiscalizadoras. O Ministério do Trabalho vai corrigir a informação que as empresas vão dar através do seu balanço social, vai transmitir esta informação à Autoridade das Condições de Trabalho (ACT), que a vai analisar. Sendo identificadas situações de divergência salarial, a ACT tem 60 dias para notificar as empresas em que verificou que há uma situação de discriminação. Perante esta notificação, as empresas têm depois 120 dias para a apresentar o plano de transparência salarial, para justificar as divergências e eliminá-las. Esse plano tem de ser analisado num período de doze meses e no qual a ACT volta a avaliar a situação da empresa.»

Esta legislação aplica-se a empresas com mais de 250 trabalhadores, tendo tido início já em 2019, devendo estar implementada até 2020, e para empresas entre 50 e 250 trabalhadores, a partir de 2022.

Mas as empresas com menos de 50 colaboradores não ficam “livres” de responsabilidades, pois, para além deste modelo macro, foi também criada uma ferramenta micro para todas as empresas, que vai entrar em vigor já em Agosto de 2019 – «e que as empresas não podem controlar», sublinha Gonçalo Pinto Ferreira -, segundo a qual qualquer colaborador ou representante sindical, pode parecer um parecer à CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, se considerar que é alvo de discriminação salarial. E se for apresentada queixa, durante um ano a pessoa que a apresentou não pode ser despedida.

Na opinião do advogado, este mecanismo é potencialmente perverso pois, «se o colaborador achar que está na iminência de ser despedido pode apresentar queixa e ónus da prova está do lado da empresa, que tem que demonstrar à CITE que não há discriminação. E o onus negativo é sempre mais difícil», salientou. «E levanta-se a questão sobre como a CITE irá fazer a avaliação; qual será o critério? As instituições de fiscalização estarão preparadas?», questionou.

Um tema que não se esgota nas empresas

Feito o enquadramento, Gonçalo Pinto Ferreira passou então a palavra a Ana Rita Pereira, membro da Comissão executiva da Microsoft em Portugal, que falou do processo de transformação pela qual a Microsoft tem passado nos últimos anos, acreditando que não foi preciso a legislação para olharem para estes temas – porque perceberam que a diversidade, e não só de género, é a chave para a melhoria do desempenho – mas reconhecendo que para mudar as assimetrias em termos de Igualdade de Género, a legislação é um acelerador, brincando: «é como um aparelho nos dentes, não é bonito, mas corrige».

E recorda: «A entrada do novo CEO Satya Nadella, em 2014 veio marcar a mudança da empresa, passado a nossa missão a ser “empower every person and every organization on the planet to achieve more”. E para ter um alcance global a empresa quis ter essa representação dentro de casa e a diversidade passou a ser um dos valores da empresa», assegurou.

A responsável partilhou que com o objectivo de promover a diversidade e, dado o reduzido número de mulheres a trabalhar na área da tecnologia, a Microsoft aborda o tema de forma “holística”. Esta abordagem pressupõe desde logo um conjunto de iniciativas que têm como objetivo despertar interesse e desenvolver capacidades das mulheres nas áreas das ciências, tecnologia e matemática (STEM), como, por exemplo, os programas «Do IT girls» ou o «DigiGirls» ou os programas de mentoring feitos por colaboradores a jovens que estão a entrar para a universidade.

Depois, «na fase de recrutamento e gestão de carreira temos painéis de avaliação de candidatos que são eles próprios diversos e procuramos ter um conjunto de candidatos também eles diversos», partilhou Ana Rita Pereira. «Temos o compromisso com o patamar dos 33,3%. A menor propensão das mulheres para arriscar e as dificuldades de conciliação com responsabilidades pessoais e familiares, nomeadamente a maternidade, faz com que não haja muitas mulheres em lugares cimeiros. É nosso dever puxá-las para que não desistam e criar as condições para que se proponham a lugares de maior responsabilidade. E isto é parte de transformação cultural que estamos a fazer.»

Em relação às remunerações, as tabelas salariais na Microsoft estão organizadas por nível de carreira, portanto «não há margem para assimetrias», assegurou a responsável. Muitas das empresas têm já essa normalização. Onde pode haver espaço para maiores diferenças é na atribuição das componentes variáveis. E é interessante notar que as mulheres

são excelentes a negociar para terceiros, mas para elas próprios negociam pior e, ao longo da carreira, acabam por valorizar mecanismos de retribuição que estão mais ligados ao reconhecimento público e ao salário emocional, do que à componente financeira, sobre a qual tendencialmente têm menores expectativas. Daqui pode resultar algum “desnível”, pois a tendência será a não dar mais a quem se contenta com menos. Vão-se criando assimetrias “naturais”.»

A Microsoft tem desenvolvido «um elevado escrutínio sobre estas matérias, materializado na monitorização e transparência contínua». A componente remuneratória é monitorizada também numa perspectiva de diversidade. Mais recentemente, todos os colaboradores têm no sistema de avaliação e compensação objectivos relacionados com a diversidade e inclusão.

Outro factor que tem contribuído para diminuir a assimetria de género está relacionada com a flexibilidade e mobilidade do trabalho, que é política da Microsoft. Há também alguns incentivos que são dados para apoio à família.

O resultado é inspirador: actualmente a Microsoft em Portugal tem 33% de mulheres na sua força de trabalho, a comissão executiva tem 50% e existe paridade salarial: por cada 1dólar que um homem ganha, uma mulher ganha 99,8 cêntimos.

Apesar deste «conjunto de medidas, que trabalham a vários níveis para diminuir a desigualdade de género», Ana Rita Pereira reconhece que o problema é muito mais abrangente, «é um problema da própria sociedade».

Mais do que um manifesto de boas intenções

Elsa Carvalho, directora de recursos humanos da REN, é também embaixadora para os temas da diversidade e da igualdade na empresa. E garantiu que, tal como na Microsoft, também na REN este tema é uma preocupação muito anterior à legislação. Ainda que reconheça que o tema começou na área de Recursos Humanos, agora o tema é trabalhado por uma equipa transversal de embaixadores, tendo o tema sido trazido para a agenda da gestão. «É isso que faz a diferença», afirmou. «Não pode ficar nos Recursos Humanos. Actualmente, faz parte do plano de sustentabilidade da empresa. Temos indicadores de gestão, um plano concreto e não apenas um manifesto de boas intenções. E fazemos reporting ao Conselho de Administração.»

O plano da REN para a igualdade foi um plano a quatro anos, finalizado em 2019, e já se estabeleceram metas para os próximos três anos. Mas Elsa Carvalho fez notar que a REN é uma empresa de engenheiros, com grande nível de qualificação, e que ainda não há muitas mulheres a seguir estas áreas. Têm um quarto da população (25%) de mulheres, mas nas funções diretivas representam 30%.

Estes valores justificam-se pelas medidas internas e medidas externas em que REN apostou, nomeadamente:

– ao nível do recrutamento e seleção: Elsa Carvalho reconheceu que existe uma grande dificuldade em recrutar mulheres em áreas mais operacionais, como é o caso da função de electricista. Apesar de terem assumido como compromisso a existência de pelo menos um candidato do género sub-representado na shortlist final de recrutamento, nem sempre existem no mercado de trabalho candidatos suficientes para cumprir este requisito.

– criação de medidas de conciliação e desenvolvimento de networking para facilitar acesso das mulheres a funções de gestão: «Olhámos para a pirâmide funcional e questionámos porque é que as mulheres estavam fundamentalmente na base da pirâmide», partilhou. Entre as medidas desenvolvidas está desde o desenvolvimento de redes internas, a parcerias com redes externas e outras acções de promoção dos temas da flexibilidade e conciliação. A título de exemplo, foi desenvolvida uma campanha, com recurso aos diferentes instrumentos de comunicação interna, incentivando a partilha das licenças parentais. «Para trabalhar estes temas, a cultura das empresas tem que se adaptar, e dar as ferramentas necessárias», defendeu.

– a criação de um plano e de indicadores que possam ser acompanhados e monitorizados, «constitui igualmente um factor diferenciador, que nos permite avaliar os resultados obtidos», referiu, acrescentando: «é preciso medir, avaliar, acompanhar e salientar os resultados obtidos».

Tal como Ana Rita Pereira, também Elsa Carvalho sublinhou que o tema não se esgota nas empresas porque, se «60% dos licenciados e mestrados são mulheres, e nas áreas de educação e saúde a percentagem sobe para 80%, nas engenharias desce para 30% e, se estivermos a falar de engenharia eletrotécnica é apenas de 10 a 15%». Ou seja, há pouco talento qualificado feminino nestas áreas, e por isso «é preciso trabalhar lá atrás, onde os jovens fazem as suas escolhas».

Assim, no que respeita às medidas externas, a REN desenvolveu a iniciativa «O talento não tem género». Foram às escolas secundárias e convidaram jovens a passar um dia na REN e perceberem o que faz um engenheiro no seu dia-a-dia de trabalho. «Foi o quarto ano em que promovemos esta iniciativa e já não chegamos para todas as solicitações». O objectivo é claro: sendo uma REN uma empresa com preocupações também sociais, ao promover a desmistificação de determinadas profissões como «sendo fundamentalmente masculinas», assegura a sustentabilidade também das suas políticas para o futuro. «Havendo mais talento disponível em todas as áreas, as opções são alargadas.» Esta iniciativa extravasa o próprio universo da REN.

A nível mais macro, Elsa Carvalho assegurou que na REN há paridade salarial. Mas ressaltou: «Se uma empresa tem 50% de mulheres e 50% de homens, mas se tem fundamentalmente os homens em funções de maior conteúdo ou em funções de gestão – assumindo que as funções de gestão são melhores remuneradas – e as mulheres fundamentalmente em funções de carácter mais administrativo, a média salarial vai necessariamente ser diferente.

Assim, para a análise da paridade salarial, não se pode fazer simplesmente uma média salarial. «É preciso comparar coisas comparáveis», alertou. «A CITE terá que ter isso em consideração e as empresas têm que estar preparadas e saber fazer essa segmentação e ter instrumentos para fazer a classificação de funções na empresa. Não sei se todas estarão preparadas.»

A responsável partilhou que quando começou a analisar e a interessar-se pela temática, era claramente contra as quotas, defendendo acima de tudo as questões relacionadas com o mérito. Também sobre esta matéria fez uma evolução, após estar mais informada e analisando os resultados de uma série de estudos publicados sobre a matéria. Concluiu que as quotas funcionam como acelerador de um processo que, se for natural, vai demorar muitos anos até se conseguir uma paridade. «A Igualdade de Género é uma questão de direitos fundamentais», terminou.

Passando-se a palavra à assistência, partilharam-se preocupações quanto à preparação da CITE para avaliar estas situações, pois «as entidades reguladoras estão a inspeccionar um mercado muito mais sofisticado do que elas próprias».

Divulgaram-se ainda dados de um estudo da Korn Ferry, que demonstra a importância de «comprar coisas comparáveis», pois revela que, a diferença

salarial entre homens e mulheres andam na ordem dos 16%, em termos internacionais globais, sendo que em Portugal, os números são praticamente os mesmos, fixando-se nos 17,6%. Se a comparação for feita ao mesmo nível, a diferença passa para 5,3%, se compararmos o mesmo nível dentro da mesma empresa, a diferença reduz para 1,5%, e se compararmos o salário no mesmo nível, na mesma empresa, na mesma função, a diferença passa para 0,5%.

Fez-se ainda notar que para quebrar o ciclo vicioso é preciso haver uma mudança cultural e de mentalidade, persistem muito preconceitos inconscientes, e as próprias mulheres têm menos confiança nas suas capacidades e menor auto-estima. É também uma questão de educação.

Por Margarida Lopes

Human Resources Portugal - www.hrportugal.pt

<https://hrportugal.pt/igualdade-de-genero-e-o-novo-paradigma-empresarial/>