

CARACTERIZAÇÃO E DADOS

SOBRE AS DESIGUALDADES DAS MULHERES NO TRABALHO

(discriminação salarial, precariedade, conciliação, maternidade/paternidade, assédio, doenças profissionais)

1

I. DISCRIMINAÇÃO SALARIAL

Em Portugal, as mulheres ganham menos que os homens em trabalho igual ou de valor igual, em especial se compararmos os ganhos mensais, ou seja, considerando não só o salário mas também o pagamento por horas suplementares ou extraordinárias, prémios e subsídios regulares, uma vez que os homens tendem a fazer mais trabalho extraordinário e a alcançar mais prémios geralmente de carácter discricionário.

Em 2016, a desigualdade entre mulheres e homens atingiu **19,1% no ganho médio mensal**. Se traduzirmos esta diferença em dias, significa que **as mulheres trabalharam 70 dias no ano sem remuneração!**

Esta desigualdade é ainda mais elevada quando comparamos os ganhos médios de quadros superiores (**27,9%**), o que indicia uma irrelevância das qualificações (as mulheres constituem a maioria dos quadros licenciados) no combate à desigualdade salarial.

Na base desta situação estão diversos tipos de discriminação, quer relativamente às actividades e profissões que as mulheres desempenham - habitualmente associadas a baixos salários - quer no acesso e ascensão na carreira, discriminações com origem em estereótipos de diversa ordem que são usados pelo patronato para as sujeitar a uma maior exploração.

Não há dados publicados sobre as remunerações na administração pública por sexo. No entanto, o Eurostat estimava que o diferencial relativo aos ganhos das mulheres na administração pública em Portugal era de 13,6%, em 2015.

Além de terem salários em média mais baixos, as mulheres ocupam com maior frequência postos de trabalho em que apenas se recebe o salário mínimo nacional.

Em Abril de 2016, 32% das mulheres recebiam o salário mínimo nacional, comparativamente com 19,7% de homens.

A subvalorização das competências e qualificações das mulheres, bem como as discriminações indirectas reflectem-se numa retribuição mais baixa ao longo da vida, em prestações de protecção social e pensões de reforma inferiores e em grave risco de pobreza.

A desvalorização do trabalho das mulheres promove a exploração, acentua as desigualdades, degrada as condições de vida das trabalhadoras e das famílias e compromete o desenvolvimento do país.

(Fontes: Eurostat; GEP/MTSS (até 2009) | GEE/MEc (2010 a 2012) | GEP/MSESS, MTSS (a partir de 2013), com última actualização: Janeiro.2018)

II. PRECARIIDADE

Portugal é o terceiro país da UE28 com um nível de precariedade mais elevado, a seguir à Polónia e à Espanha e substancialmente acima da média europeia, de acordo com dados do Eurostat referentes a 2015.

Os resultados do Inquérito ao Emprego de 2017 mostram-nos que o trabalho precário atinge mais de um quinto dos trabalhadores por conta de outrem, sobretudo os mais jovens.

41% dos menores de 35 anos têm vínculos precários e a maioria são mulheres.

A precariedade promove a insegurança, constitui a antecâmara do desemprego e põe em causa a articulação com a vida pessoal e familiar.

O trabalho clandestino e não declarado, onde se enquadra, muitas vezes, o trabalho doméstico e o falso trabalho independente (falsos recibos verdes) são outras realidades que afectam muitas mulheres.

Temos uma das gerações com maior índice de escolaridade e elevadas qualificações académicas, na sua maioria mulheres. No entanto, muitas delas estão desempregadas ou foram forçadas a emigrar ou estão empregadas e sofrem fortes discriminações no emprego, na profissão e na formação.

Os trabalhadores com vínculos não permanentes auferem salários 30% a 40% mais baixos do que os trabalhadores com vínculo efectivo, de acordo com dados dos Quadros de Pessoal de 2015, e este é um dos motivos para o patronato submeter os trabalhadores a esta exploração, a par da disponibilidade de mão-de-obra facilmente descartável e com menos direitos.

Além da instabilidade que a precariedade dos vínculos laborais provoca, **o risco de pobreza é mais elevado entre os que têm contratos não permanentes.**

Segundo o Eurostat, em 2014, 13,3% dos trabalhadores em situação de precariedade em Portugal eram pobres, face a 6,5% no caso dos trabalhadores permanentes, mesmo após as transferências sociais (prestações e outros apoios sociais).

Cada vez mais generalizada, a precariedade laboral constitui em si mesma, um instrumento de exploração potenciador de situações de assédio / tortura psicológica no trabalho, de repressão e intimidação, promove a insegurança, a angústia e condiciona a liberdade e o direito de organização da vida pessoal e familiar.

(Fonte: INE, Inquérito ao Emprego, 2017; Eurostat)

III. CONCILIAÇÃO DO TRABALHO COM A VIDA FAMILIAR E PESSOAL

Portugal é o quarto país da União Europeia onde se trabalha habitualmente mais horas por semana, a seguir à Grécia, Reino Unido e Áustria ¹.

909 mil mulheres trabalham ao sábado (39% do total de mulheres empregadas).

524 mil mulheres trabalham ao domingo.

379 mil mulheres trabalham por turnos (50% do total de trabalhadores por turnos).

52,5% de mulheres com trabalho a tempo parcial não tiveram acesso a trabalho a tempo inteiro.

Não obstante os homens trabalharem habitualmente, em média, mais tempo que as mulheres na sua actividade remunerada, no trabalho não pago acontece o inverso.

Segundo o Inquérito aos Usos do Tempo, de 2015, as mulheres trabalham 8h35 por dia no seu emprego remunerado e os homens 9h22.

Mas relativamente ao **trabalho não pago** – tarefas e responsabilidades no quadro doméstico/familiar – as mulheres com actividade profissional despendem mais 1h40 por dia útil que os homens.

Assim, elas gastam 4h17 por dia útil em trabalho não pago face a 2h37 no caso dos homens.

Refira-se que as diferenças são maiores nas tarefas domésticas do que nos cuidados à família.

O tempo médio diário de trabalho total (isto é, emprego remunerado mais tarefas e responsabilidades no contexto familiar), é de 12h52 para as mulheres e 11h39 para os homens, ou seja, um diferencial de 1h39 em desfavor das mulheres. E é esta diferença que também ajuda a explicar porque é que as mulheres trabalhadoras realizam menos trabalho suplementar que os homens.

Além dos longos horários de trabalho praticados no nosso país, assiste-se a uma cada vez maior desregulação dos mesmos, colocando grandes dificuldades à organização da vida pessoal e familiar, pondo mesmo em questão para muitas trabalhadoras e trabalhadores a constituição de família ou o seu alargamento, além de terem consequências negativas na saúde dos trabalhadores.

(Fontes: INE; Inquérito ao Emprego, 2017; Eurostat; Relatório Anual da CITE, 2016; Inquérito aos Usos do Tempo, 2015)

¹ Fonte: Eurostat, Labour Force Survey (INE, Inquérito ao Emprego). Dados de 2015.

IV. MATERNIDADE E PATERNIDADE

Portugal tem actualmente uma das mais baixas taxas de natalidade da Europa, que voltou a descer em 2017. A queda da natalidade está a conduzir ao envelhecimento e à diminuição da população portuguesa. As previsões a longo prazo do INE, a manter-se a tendência actual, são de declínio da população, devendo ficar abaixo dos 10 milhões de habitantes a partir de 2031 e recuar até 7,5 milhões em 2080. Um cenário que não pode desligar-se da emigração massiva de portugueses, muitos deles jovens (mais de meio milhão, entre 2011 e 2015).

O que obstaculiza a natalidade, em primeiro plano são os baixos rendimentos e o que a retarda, para além destes, são os vínculos precários.

Sem a alteração das políticas de emprego e de rendimentos, sem melhores condições de vida e de trabalho e protecção social adequada, sem o respeito pelos direitos de maternidade e paternidade nas empresas e serviços, não será possível inverter a espiral de envelhecimento da população.

Os dados da realidade e as tendências estimadas não reflectem, contudo, uma vontade generalizada por parte da população portuguesa em ter menos filhos.

Apesar da maioria dos casais com filhos desejar ter mais do que uma criança (2 a 3), é cada vez mais comum ter-se apenas um filho.

As razões mais apontadas pelas mulheres que pensam não vir a ter mais filhos são os “custos financeiros associados a ter filhos” e a “dificuldade para ter emprego”.

Quando inquiridas sobre se devem existir incentivos à natalidade, mais de 90% de mulheres e homens respondeu que sim.

O “aumento dos rendimentos das famílias com filhos” foi considerada a medida mais importante, seguindo-se a “facilitação das condições de trabalho para quem tem filhos, sem perder regalias”.

O alargamento do acesso a serviços para ocupação dos filhos durante o tempo de trabalho dos pais foi considerada a menos importante.

Além de não se concretizar a maternidade e a paternidade desejadas, tem-se filhos cada vez mais tarde.

A idade média da mulher ao nascimento do primeiro filho era de 23,6 anos em 1980, tendo aumentado para 30,3 anos em 2016.

A percentagem de **famílias monoparentais** do sexo feminino era de 86,7% (*Censos, 2011*).

Por outro lado, verifica-se uma contínua adesão dos pais trabalhadores à **partilha de licença parental** que passou de 0,5% em 2005 para 34,1% em 2016.

Apesar de consagrados na Constituição da República, na lei e na contratação colectiva, os direitos de maternidade e de paternidade continuam a ser alvo de constantes atropelos e violações patronais: durante o ano de 2016, dos 688 **pareceres emitidos pela CITE** – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (que integra a CGTP-IN na sua comissão tripartida), 95% foram de solicitação obrigatória pela entidade empregadora.

Desses 95%, 84,5% (554 pareceres) foram relativos à intenção de recusa patronal de conceder regime de horário flexível a trabalhadoras/es com filhos até 12 anos de idade, nas condições previstas na lei. 90% desses pareceres, foram desfavoráveis à recusa da entidade empregadora!

O trabalho tem uma influência determinante na natalidade, porque os rendimentos do trabalho constituem o principal meio de subsistência das famílias e porque os modos de organização do trabalho condicionam decisivamente a organização familiar.

(Fontes: INE; Inquérito à Fecundidade, 2013, INE; Relatório Anual da CITE, 2016; Inquérito aos Usos do Tempo, 2015)

V. ASSÉDIO

1

Num quadro de crescente desequilíbrio de poder na relação laboral, a favor do patronato, para o que concorreram, de forma determinante, as sucessivas alterações da legislação laboral, o aumento massivo de trabalhadores com vínculo de trabalho precário, a intensificação de ritmos de trabalho e a acelerada redução de trabalhadores efectivos, recrudescem as situações de intimidação, repressão e perseguição de trabalhadores e dos seus representantes, que a lei enquadra no conceito de assédio.

O assédio no trabalho, não sendo um problema novo, mas assumindo hoje novas e gravosas dimensões, reconhecido pelos trabalhadores como uma forma de tortura ou terrorismo psicológico, resulta de um processo repetido ou sistemático de perseguição, intimidação e comportamentos abusivos.

Passados mais de 25 anos sobre o único Inquérito Nacional que teve como objecto o assédio sexual, um estudo recente de 2016, confirmou que **16,5% da população activa portuguesa ao longo da sua vida profissional, já viveu alguma vez uma situação de assédio.**

Ou seja, num contexto em que os Sindicatos são impedidos de entrar em muitos locais de trabalho e o exercício da actividade sindical é, frequentemente, posto em causa, mais de 850 mil trabalhadores já foram vítimas de perseguição e assédio no emprego e cerca de 650 mil foram vítimas de assédio sexual.

As mulheres são as principais vítimas.

De facto, um dos aspectos que o estudo confirma é que o assédio, tanto moral como sexual, não é neutro, atingindo maioritariamente as mulheres.

Como é referido no estudo, estes dois tipos de assédio podem sobrepor-se, o que corresponde a uma dupla agressão.

Não se podem excluir as relações de poder na coacção e no assédio, quando mais de 80% do assédio é praticado por superiores hierárquicos e chefias directas.

O Inquérito às Condições de Trabalho em Portugal Continental, de Setembro de 2016, refere que, durante os últimos 12 meses que o antecederam, perto de 5% dos trabalhadores e trabalhadoras inquiridas declararam ter sido confrontadas com actos de violência física, intimidação, entre outros.

Também neste âmbito as mulheres trabalhadoras (6,1%, face a 3,4% de homens trabalhadores) são as principais vítimas.

(Fontes: *Assédio Sexual e Moral no local de trabalho em Portugal*, no âmbito de um projecto da CITE, Fevereiro 2016; Inquérito às Condições de Trabalho em Portugal Continental, Setembro 2016)

VI. DOENÇAS PROFISSIONAIS

As doenças profissionais e os acidentes de trabalho são os principais efeitos negativos da relação trabalho/saúde.

Em Abril de 2017 a ACT divulgou o seu relatório “Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho em 2016”. Nele confirma-se que, também neste âmbito, existe uma clara penalização para as mulheres trabalhadoras.

Os dados disponíveis em 2016, para além de referirem um aumento do número de participações obrigatórias, mostram que **as doenças certificadas para as mulheres trabalhadoras, nesse ano, constituíam 71% do total das certificações.**

Ainda de acordo com o mesmo relatório, continuamos a assistir a um aumento do número de doenças profissionais desde 2011.

As mulheres trabalhadoras são as mais afectadas pelas doenças profissionais, em particular, pelas lesões músculo-esqueléticas.

Os elevados ritmos de trabalho, a falta de condições de trabalho de ordem diversa (materiais, condições físicas, escassez de pessoal, etc.), aliada à precariedade e a longos horários de trabalho, são potenciadoras do aumento do risco de lesões músculo-esqueléticas e de situações de exaustão física e psicológica.

(Fonte: Relatório da ACT “Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho em 2016”)