



## SITUAÇÃO DAS MULHERES NO TRABALHO

Para a CGTP-IN a **Igualdade é uma luta de todos os dias** integrada na intervenção sindical geral pela valorização do trabalho, dos salários, dos horários de trabalho, dos direitos, liberdades e garantias; pela conciliação do trabalho com a vida familiar e pessoal; pela eliminação da precariedade e de todas as formas de violência, assédio e discriminação – que assumem uma expressão particular junto das trabalhadoras.

As mulheres constituem a maioria - quase 60% - das novas sindicalizações nos Sindicatos da CGTP-IN e também estão em maior número enquanto delegadas sindicais eleitas nos locais de trabalho: mais de 7.500 novas delegadas sindicais eleitas no mandato de 2016/2020.

A **Semana da Igualdade promovida pela CGTP-IN entre 2 e 6 de Março de 2020, em todo o país**, com a participação de trabalhadoras/es e representantes sindicais, contará com testemunhos, relatos de casos reais, plenários, lutas e acções de rua diversificadas (cordões humanos, marchas, desfiles, tribunas, etc.), sob o lema “*Emprego de Qualidade – Viver e Lutar pela Igualdade*”.

**A caracterização e os dados acerca da Situação das mulheres no trabalho que a seguir se apresentam confirmam as razões das propostas e da luta da CGTP-IN, nesta área prioritária de intervenção sindical.**

### ▪ Precariedade

**Portugal continua a ser campeão da precariedade:** é o terceiro país da União Europeia (UE) com maior percentagem de trabalhadores/as com vínculos precários, a seguir à Espanha e à Polónia e encontra-se substancialmente acima da média da UE (22% em Portugal contra 14,1% na média da UE, segundo o Eurostat).

Para a CGTP-IN o problema é bastante mais amplo: mais de 32% dos trabalhadores por conta de outrem têm vínculos precários em Portugal no conjunto dos sectores público e privado, afectando mais de 1.300 mil trabalhadores<sup>1</sup>. Considerando só o sector privado, a precariedade ultrapassava os 36%.

**O trabalho precário atinge sobretudo os mais jovens e as mulheres:** 40% dos menores de 35 anos têm vínculos precários e mais de metade são mulheres.

Entre as menores de 25 anos a precariedade do emprego chega aos 65%.

Além da insegurança laboral e de um mecanismo de chantagem, a precariedade é utilizada para pagar salários, em média, 30% mais baixos aos trabalhadores com vínculos precários, do que aos trabalhadores com vínculo efectivo, de acordo com os dados dos Quadros de Pessoal.

Por isso o risco de pobreza é mais elevado entre os trabalhadores com contratos não permanentes: 11,7% dos trabalhadores em situação de precariedade em Portugal eram pobres face a 6,3% no caso dos trabalhadores permanentes, mesmo após as transferências sociais (prestações e outros apoios sociais).

O risco de pobreza é também mais elevado no trabalho a tempo parcial.

<sup>1</sup> Cálculo da CGTP-IN com base nos Quadros de Pessoal, Inquérito ao Emprego e SIOE.

Mais de 29% dos trabalhadores a tempo parcial em Portugal estava em situação de pobreza enquanto que entre os trabalhadores a tempo completo o risco de pobreza era de 8,5%<sup>2</sup>.

Salários mais baixos repercutem-se também em prestações sociais mais baixas, seja no activo, como em caso de maternidade, doença, desemprego, seja em situação de reforma.

### ▪ **Discriminação salarial**

**As mulheres trabalhadoras auferem, em média, salários base 14,5% mais baixos do que os homens em trabalho igual ou de valor igual considerando as remunerações base no sector privado e no sector empresarial do Estado, sendo a diferença maior nas empresas privadas (22,5%), do que nas empresas públicas (13%)<sup>3</sup>.**

**A desigualdade é ainda mais elevada quando comparamos os ganhos nas qualificações mais altas, atingindo um diferencial de 26,1% entre os quadros superiores.**

Nos ganhos mensais o diferencial global sobe para 17,8%, já que os homens trabalhadores fazem mais trabalho extraordinário e alcançam mais prémios, que são na maioria das vezes penalizadores das ausências ocorridas sobretudo entre as mulheres, como as que se relacionam com a assistência à família.

A situação mais desfavorável das mulheres quer em relação aos salários, quer em relação às condições de trabalho e exercício de direitos decorre em primeiro lugar da sua condição como trabalhadoras que vendem a sua força de trabalho e da apropriação da mais-valia pelo capital, sendo a discriminação em função do sexo uma forma de aprofundar ainda mais a desigualdade na distribuição do rendimento a favor do capital.

**Na Administração Pública o problema verifica-se no acesso de mulheres a cargos dirigentes, sendo as mulheres apenas 40% do total de dirigentes superiores, apesar de constituírem 59% dos trabalhadores do sector<sup>4</sup>, o que depois se reflecte nos salários.**

Não só os salários auferidos pelas mulheres trabalhadoras são em média mais baixos que os dos homens trabalhadores, como elas ocupam com maior frequência postos de trabalho em que apenas se recebe o salário mínimo nacional. **Em Abril de 2019, cerca de 31% das mulheres recebiam o salário mínimo, face a 21% dos homens<sup>5</sup>.**

Os salários em Portugal não são suficientes para retirarem os trabalhadores da pobreza. Um em cada dez trabalhadores empobrece a trabalhar, sejam mulheres ou homens.

É necessário um aumento significativo do salário mínimo nacional, mas também um aumento geral dos restantes salários, incluindo na Administração Pública.

É necessário e urgente desbloquear a negociação e a contratação colectiva, bem como tomar medidas efectivas para a eliminação das discriminações salariais entre homens e mulheres.

### ▪ **Conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal**

**Portugal é o quarto país da União Europeia onde se trabalha habitualmente mais horas por semana a tempo completo: 41 horas semanais, em média, no conjunto dos sectores mas na agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca chega-se às 43 horas<sup>6</sup>.**

Mais de 50% trabalha entre 36 e 40 horas e 20% mais de 40 horas.

---

<sup>2</sup> Fonte: Eurostat

<sup>3</sup> Fonte: Quadros de Pessoal 2018, GEP/MTSSS, excepto diferencial empresas públicas/privadas, cuja fonte é o Eurostat, reportando-se os dados a 2017.

<sup>4</sup> Fonte: DGAEP - SIOE

<sup>5</sup> Fonte: GEP/MTSSS, Inquérito aos Ganhos e Duração de Trabalho.

<sup>6</sup> Fonte: Eurostat, Labour Force Survey e INE, Inquérito ao Emprego.

Cerca de 2 milhões de assalariados trabalha por turnos, à noite, ao sábado ou domingo ou numa combinação destes tipos de horários. 926 mil dos quais são mulheres. É entre estas que o este tipo de horários mais tem crescido, abrangendo 44% do total das mulheres assalariadas.

**Perto de 750 mil mulheres trabalham ao sábado, mais de 477 mil ao domingo, 461 mil ao serão, 403 mil por turnos e 148 mil à noite.**

Este tipo de horários, a sua desregulação, os bancos de horas e adaptabilidades, entre outras formas de extensão do tempo de trabalho, não permitem uma adequada conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal, não favorecem a efectivação do direito ao lazer e à cultura e têm muitas vezes repercussões negativas na saúde dos/as trabalhadores/as.

E não será através do alargamento dos horários de funcionamento de escolas e de estruturas de apoio à infância que a conciliação será efectuada.

Mesmo quando há necessidades pontuais de apoio familiar, os trabalhadores têm dificuldades em conciliar o tempo de trabalho com o apoio que têm que prestar.

De acordo com o Módulo *ad hoc* do Inquérito ao Emprego do 2.º trimestre de 2018 sobre *Conciliação da vida profissional com a vida familiar*, para 42% dos trabalhadores por conta de outrem é raramente possível ou mesmo impossível alterar o seu horário de entrada e/ou saída diário para prestarem cuidados a filhos menores de 15 anos ou a familiares com 15 e mais anos. As percentagens são semelhantes para homens e mulheres.

As dificuldades aumentam quando é necessário ausentar-se durante dias completos por esse motivo: 58,5% dizem ser raramente possível ou mesmo impossível.

Se nestes indicadores há alguma aproximação entre mulheres e homens, no caso das interrupções na carreira profissional já não é assim: **84,1% dos que já interromperam a actividade profissional para cuidar de filhos menores de 15 anos eram mulheres (inclui licença parental inicial), sendo 78,4% no caso de interrupções para cuidar de familiares com 15 e mais anos.**

Não obstante os homens trabalhem 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, as mulheres 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.

#### ▪ **Tempo de deslocação casa/trabalho/casa**

**A juntar aos longos horários de trabalho praticados no nosso país, também o tempo de deslocação dos/as trabalhadores/as e suas famílias dificulta a articulação entre a vida pessoal e familiar e a profissional.**

Os dados disponíveis relativos às áreas metropolitanas de Lisboa (AML) e do Porto (AMP), onde se concentra grande parte da população, confirmam esta ideia. No total de deslocações em dias úteis os residentes na AML despendiam, em média, 76,3 minutos por dia e na AMP 69,5 minutos dentro do território metropolitano, estando

por apurar o que se verifica noutras zonas do país e em mobilidades mais longas por motivos relacionados com deslocações de e para o trabalho<sup>7</sup>.

Nestas duas áreas metropolitanas o trabalho é o principal motivo das deslocações efectuadas, seguindo-se as compras e o acompanhamento de familiares - incluindo de crianças de e para a escola - sendo o automóvel o principal meio de transporte utilizado, sobretudo por razões de rapidez, conforto, falta de ligação directa ao destino através de transportes públicos, baixa frequência ou fiabilidade ou mesmo por ausência de alternativa.

O uso de transportes públicos é o terceiro meio de mobilidade, atrás do modo pedonal ou de bicicleta.

**Estes elementos reforçam a importância do investimento numa boa rede de transportes públicos, a custo acessível, que sirva todo o território de modo eficiente e com ganhos de tempo nas deslocações das populações em geral e dos/as trabalhadores/as e suas famílias em particular.**

### ▪ Equipamentos sociais de apoio à infância

**Existem inúmeras carências nos equipamentos sociais de apoio às famílias, nomeadamente à infância, sendo a maior parte das respostas existentes caras face aos salários auferidos pelos trabalhadores por falta de resposta pública (ver Anexo).**

Se a taxa de cobertura das respostas sociais para a primeira infância (0-3 anos) aumentou de 26,7% em 2006 para 48,4% em 2018 e a taxa real de pré-escolarização era de 90,1% no conjunto do país em já 2016/2017, há carências muito visíveis em algumas zonas do país, como **no caso das creches nas áreas metropolitanas de Lisboa e Porto, designadamente nos distritos de Lisboa, Setúbal e Porto, e no pré-escolar na Área Metropolitana de Lisboa, nos Açores e no Algarve.**

**Nas creches imperam os horários longos.** Em 2018 cerca de 86% das creches encontrava-se em funcionamento entre 10 e 12 horas por dia, sendo que 45% das crianças frequentavam as creches até 8 horas e 46% entre 8 e 10 horas diárias. 9% das crianças frequentavam as creches mais que 10 horas diárias.

Em 2018 só 10% das entidades que geriam equipamentos sociais (que inclui a infância e juventude, a deficiência, pessoas idosas e família e comunidade) eram públicas, sendo o grosso das restantes IPSS – Instituições Particulares de Solidariedade Social ou equiparadas (58,5%) e 28,7% entidades lucrativas (empresas).

A busca do lucro nesta vertente faz com que a maioria das entidades privadas dirijam o seu negócio para os locais onde a procura é maior. Perto de metade das entidades lucrativas situa-se na Área Metropolitana de Lisboa.

Por exemplo nas creches, nos distritos de Setúbal, Lisboa e Porto, o peso relativo de creches de entidades privadas lucrativas era superior a 30%, respectivamente 44%, 41% e 32%, embora a nível nacional 63% dos lugares sejam compartilhados pelo Estado a entidades da chamada rede solidária.

Em 2016/17 pouco mais de metade das crianças a frequentar a educação pré-escolar estavam matriculadas em estabelecimentos públicos e as restantes em estabelecimentos privados (incluindo entidades não lucrativas). Dois terços dessas entidades estavam dependentes de apoios do Estado.

**As maiores carências na oferta pública verificam-se na Área Metropolitana de Lisboa.**

O funcionamento das respostas sociais que compõem a rede de serviços e equipamentos sociais não lucrativos é suportado pelos acordos de cooperação celebrados entre o Estado e as entidades que integram a rede solidária (IPSS e entidades equiparadas), a comparticipação do utente e/ou dos familiares e as receitas próprias das instituições.

---

<sup>7</sup> O Inquérito à Mobilidade nas Áreas Metropolitanas do Porto (AMP) e de Lisboa (AML) de 2017, do INE, apenas incidiu sobre estes territórios.

São escassos os dados sobre os custos suportados pelas famílias dos utentes dos equipamentos da rede de serviços e equipamentos sociais. Contudo, num estudo solicitado pela CNIS - Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade, é referido que 31,7% das receitas têm origem em contribuições dos utentes.

**Tal valor significa que mais de 1,2 mil milhões anuais são suportados de forma directa pelas famílias, sendo o restante garantido de forma indirecta através da Segurança Social (uma despesa que poderia ter sido efectuada em equipamentos geridos pelo Estado caso existisse oferta suficiente), num total de necessidades de funcionamento que atingem perto dos 4 mil milhões de euros anuais.**

No sector privado lucrativo o financiamento ficará a cargo das famílias, mas a CGTP-IN não dispõe de dados sobre as despesas.

Não faz sentido que o grosso da oferta deste tipo de equipamentos não seja de propriedade e gestão públicas, devendo ficar as entidades do chamado sector social, como IPSS e outras, e as empresas, com um papel meramente supletivo na oferta. Todavia, não é isso que acontece no nosso país fruto de políticas deliberadas de sucessivos governos que remetem o Estado para um papel menor, com resposta pública insuficiente nos equipamentos e valências, mas com forte apoio, por via legislativa e financeira, às IPSS e outras organizações similares.

Também as condições de trabalho dos trabalhadores a prestar serviços de apoio social em entidades da chamada economia social deixam muito a desejar. É um sector altamente feminizado, onde grassa a precariedade, longos tempos de trabalho e os baixos salários.

Os dados existentes<sup>8</sup>, relativos a 2017, indicam que havia perto de 148 mil trabalhadores assalariados em actividades de apoio social fora da Administração Pública, número que aumentou 34% em dez anos. **Nove em cada dez trabalhadores são mulheres.**

Cerca de 48 mil trabalhadores, ou seja, cerca de um terço do total, têm contratos não permanentes, em número e percentagem superior à observada em 2007<sup>9</sup>.

A esmagadora maioria dos trabalhadores (86%) a tempo completo tem um período normal de trabalho semanal superior a 39 horas, o que compara com as 35 horas no sector público.

Trabalha-se habitualmente mais de 40 horas (em 2017 a duração média do trabalho efectuado no período normal de trabalho foi de 38 horas ao que acresceram mais 2,3 horas – mais cerca de 2 horas e 20 minutos de trabalho suplementar).

**Em 2017 o salário-base médio do sector era de apenas 739 euros, um valor 22% abaixo da média de todas as actividades.** Apesar de constituírem a esmagadora maioria dos assalariados do sector, as trabalhadoras ganhavam menos 16% do que os seus companheiros de trabalho homens, tendo havido um progresso de apenas 2 pontos percentuais em dez anos (entre 2007 e 2017)

A maioria dos trabalhadores do sector concentra-se nos níveis mais baixos da tabela salarial.

Assim, em 2017, 29% auferia apenas o salário mínimo nacional<sup>10</sup>, uma proporção superior aos 23% do total das actividades. Outros 24% auferiam entre 557 euros e 600 euros.

## ▪ **Habitação**

As famílias dos/as trabalhadores/as confrontam-se com custos de habitação altíssimos e crescentes, sobretudo nas grandes cidades e zonas limítrofes, quer em termos de arrendamento, quer de aquisição de casa própria, a qual é feita a maioria das vezes, por falta de alternativa, com recurso a endividamento bancário.

<sup>8</sup> Dos Quadros de Pessoal do MTSSS. Não área dos cuidados para crianças inclui as creches mas não os jardins-de-infância.

<sup>9</sup> Os dados não incluem o falso trabalho independente, os contratos emprego-inserção e o trabalho não declarado.

<sup>10</sup> No valor de 557 euros em 2017

Entre o 3º trimestre de 2018 e o mesmo trimestre de 2019 os custos de aquisição subiram 7,1% mas se se recuar ao 3º trimestre de 2016, o aumento ultrapassa os 23%.

Esta subida é a quarta mais elevada da UE no mesmo período e compara com um valor estimado para aumento nominal dos salários de 3,3% em 2019, de acordo com o INE.

Também as rendas têm tido aumentos muito elevados e superiores ao aumento dos salários, resultado da alteração da lei das rendas que favorece os despejos. O valor das rendas dos novos contratos de arrendamento cresceu 9,2% entre o 1º semestre de 2018 e o 1º trimestre de 2019, ao mesmo que se registou uma diminuição no número de novos em mais de 10%, uma vez que os valores são incomportáveis para a maioria das famílias dos trabalhadores.

Em 2017 já o valor mediano das rendas de novos contratos de arrendamento familiar para um alojamento de 81 m<sup>2</sup> representava cerca de 38,7% do rendimento disponível mensal dos agregados familiares em Portugal, uma percentagem superior ao recomendado e ainda superior em algumas zonas do país: Algarve (48,9%), Área Metropolitana de Lisboa (46,9%) e Região Autónoma da Madeira (46,5%).

Ao mesmo tempo não há uma resposta adequada do Estado ao nível da habitação, seja da regulação do mercado, seja na oferta pública.

### ▪ Maternidade e paternidade

O nosso país continua a ter das mais baixas taxas de fecundidade da União Europeia, o que se reflecte no número de nascimentos anuais.

Em 2019 nasceram 86.557 bebés em Portugal, um número inferior em 463 ao de 2018.

Nos anos mais recentes, as políticas do PSD/CDS/*troika* levaram a uma queda da natalidade entre 2011 e 2014, tendo havido alguma recuperação do número de nascimentos em 2015, 2016 e 2018, no entanto muito longe dos 101.381 nascimentos de 2010<sup>11</sup>.

**Acresce a emigração que, embora tenha vindo a diminuir desde 2015, ainda faz sair muitos portugueses do país.** Só entre 2016 e 2018 foram cerca de 260 milhares, a maioria dos quais jovens ou em idade fértil, à procura de melhores condições de vida e de trabalho.

A manter-se a tendência actual em termos de natalidade e migrações, a população residente ficará abaixo dos 10 milhões de habitantes a partir de 2033 e recuará até aos 7,9 milhões em 2080, de acordo com as projecções do INE. Esta tendência não se alterará a não ser que se criem as condições necessárias para estancar a emigração e garantir que todos/as os/as que desejam ter filhos realizem esse desejo.

Hoje é cada vez mais comum ter-se apenas um filho apesar da maioria de mulheres e homens que pretendem ter filhos desejar ter mais do que uma criança (duas a três). **As razões mais apontadas para não ter filhos ou aumentar o número de filhos são os “custos financeiros associados a ter filhos” e a “dificuldade para ter emprego”.**

Quando inquiridos 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.

---

<sup>11</sup> Fonte: INE

**Além de não se concretizar a maternidade e a paternidade desejadas, tem-se filhos cada vez mais tarde.** A idade média da mãe ao nascimento do primeiro filho era de 23,6 anos em 1980, tendo aumentado para 30,4 anos em 2018.

**Por outro lado, verifica-se uma contínua adesão dos pais trabalhadores à partilha de licença parental que passou de 0,5% em 2005 para 39,9% em 2018<sup>12</sup>.**

**Assim como um crescimento das solicitações de horários flexíveis por parte de mães e pais trabalhadores com filhos até 12 anos de idade.** Em 2018 a CITE emitiu 727 pareceres, 84% relativos à intenção de recusa por parte das entidades patronais em conceder o horário flexível a trabalhadores com filhos menores de 12 anos, a maioria dos quais dizendo respeito a mães trabalhadoras.

**Em 85% dos casos a CITE foi favorável ao pedido dos/as trabalhadores/as para trabalhar com horário flexível.**

### ▪ **Assédio no trabalho**

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

Passados mais de 25 anos sobre o único Inquérito Nacional que teve como objecto o assédio sexual, um estudo publicado em 2016 promovido pela CITE e desenvolvido por uma equipa de investigação do CIEG-ISCSP <sup>13</sup> **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 eram impedidos de entrar em muitos locais de trabalho e o exercício da actividade sindical era e, nalguns casos ainda é, frequentemente, posto em causa, mais de 850 mil trabalhadores 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.

---

<sup>12</sup> Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2018, CITE

<sup>13</sup> [http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/Assedio\\_Sexual\\_Moral\\_Local\\_Trabalho.pdf](http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/Assedio_Sexual_Moral_Local_Trabalho.pdf)

## ▪ **Doenças profissionais das trabalhadoras (lesões músculo-esqueléticas)**

As mulheres trabalhadoras continuam a ser as mais afectadas pelas doenças profissionais que, segundo a OIT - Organização Internacional do Trabalho, matam seis vezes mais trabalhadores a nível mundial que os acidentes de trabalho e deixam incapacitados milhares de trabalhadores.

Em Portugal, as estatísticas sobre doenças profissionais são poucas e, geralmente, não são desagregadas por sexo, o que dificulta avaliações mais profundas.

Em 2017 o número de participações obrigatórias por doença profissional desceu, mas continua mais elevado que em 2012, o mesmo acontecendo com as certificações.

**As mulheres trabalhadoras são as mais afectadas pelas doenças profissionais - que na esmagadora maioria são incapacitantes - representando 70% do total das certificações.**

A maioria das incapacidades resulta de lesões músculo-esqueléticas<sup>14</sup>.

**Ao contrário do que se verifica entre os homens, em que as certificações parecem apresentar uma tendência de diminuição, no caso das mulheres trabalhadoras a tendência é de aumento.**

Segundo o Departamento de Protecção contra Riscos Profissionais - DPRP, em Março de 2019, existiam 14.914 mulheres a receberem prestações por doença profissional.

Os cinco distritos onde esse número é mais elevado são:

- Porto: 21,54%
- Setúbal: 18,79%
- Aveiro: 17,79%
- Lisboa: 13,56%
- Leiria: 9,69%

O DPRP, devido à falta de trabalhadores nos respectivos serviços e à perda de autonomia, está muito longe de dar a resposta necessária, registando atrasos na realização de exames médicos de diagnóstico e na “Avaliação do Posto de Trabalho”, atrasos na certificação de doenças profissionais e reembolsos de despesas.

**Apesar de se ter registado uma evolução positiva, mas insuficiente, com a contratação de trabalhadores/as em 2019, é de todo inadmissível que os processos estejam a demorar, em média, 911 dias, o de deferimento 981 dias e o do reembolso de despesas cerca de 455 dias<sup>15</sup>.**

Exigem-se medidas urgentes do Governo no sentido de dotar o Departamento de autonomia e meios materiais, técnicos e humanos, bem como de capacidade para programar e avaliar as suas actividades, para que funcionem atempadamente e para todos/as os/as trabalhadores/as que necessitem dos seus serviços

CIMH/CGTP-IN  
26 de Fevereiro de 2020

### **Anexo:**

*- Equipamentos sociais de apoio à infância.*

<sup>14</sup> Relatório de Actividades de Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho em 2017 da ACT. Os dados citados são do Departamento de Prevenção de Riscos Profissionais do Instituto da Segurança Social.

<sup>15</sup> Programa de Acção da CGTP-IN 2020/2024, Fevereiro de 2020.