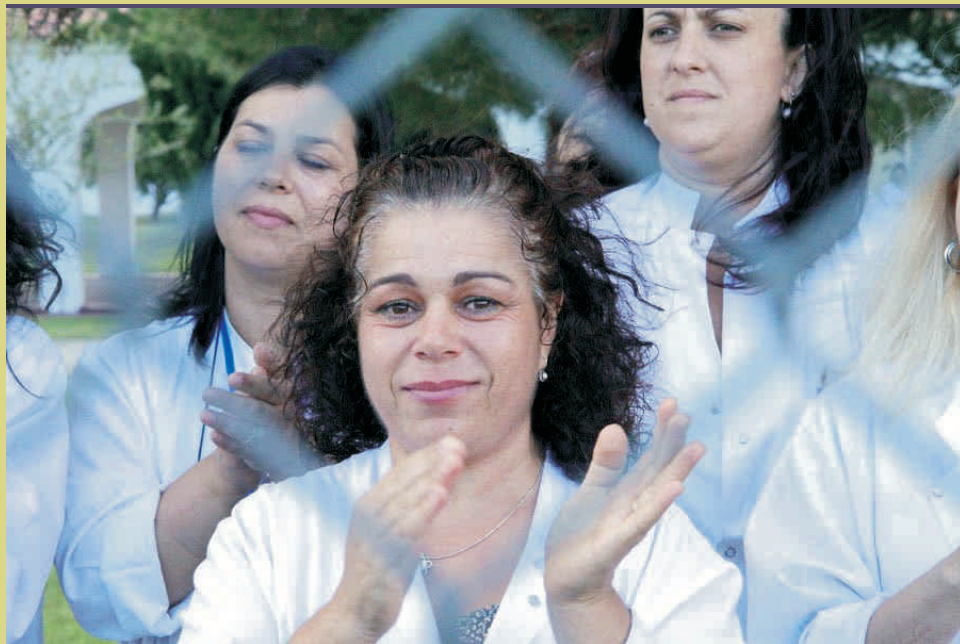


A SITUAÇÃO DAS MULHERES NO TRABALHO E NO EMPREGO EM PORTUGAL



EMPREGO, PRECARIIDADE E HORÁRIOS DE TRABALHO

A **população activa feminina** está a diminuir desde 2011, havendo também uma diminuição da **taxa de actividade**. Entre 2011 e 2013 a população activa feminina diminuiu 37,5 milhares, quando em anos anteriores se verificava o contrário. Por sua vez, a taxa de actividade passou de 48,3% em 2010 para 47,2% em 2013.

Desde 2008 foram **destruídos 684,3 mil empregos** no país, 38% dos quais ocupados por mulheres (257 mil). Cerca de metade desta destruição ocorreu

desde a chegada da *troika* a Portugal, com o agravamento das políticas desastrosas que já vinham sendo seguidas anteriormente. A maioria dos empregos ocupados por mulheres que foram destruídos desde 2008 era:

- Da agricultura e pescas (119 mil)
- Da indústria, incluindo a construção (83 mil)
- Dos serviços (54 mil)

Entre as trabalhadoras por conta de outrem, o número de postos de trabalho destruídos, foi de 90 mil, sendo os sectores mais afectados:

SALÁRIOS E SALÁRIO MÍNIMO NACIONAL

O **salário bruto** das trabalhadoras era de 857 euros em Abril de 2013, em média, representando apenas 82% do salário médio dos trabalhadores, ou seja, verifica-se uma **desigualdade salarial, no plano nacional, de 18%, em média**, entre mulheres e homens, não tendo esta relação melhorado nos últimos anos. Esta diferença entre os salários pagos aos trabalhadores e às trabalhadoras verifica-se em todos os níveis de qualificação, agravando-se mesmo nos níveis mais elevados. Recorrendo a dados dos Quadros de Pessoal (2012), constata-se que o valor da **remuneração base horária média**, em regime de horário completo é:

- 5,69 euros para os trabalhadores
- 4,70 euros para as trabalhadoras, na mesma situação, o que corresponde a um diferencial de 17,4%.

Porém, nos Quadros Superiores, o diferencial é de 25,2%. Sendo os salários mais baixos em média, é também mais elevada a percentagem das mulheres a receber o **salário mínimo nacional**: 15,1% de mulheres face a 9,2% de homens, em Abril de 2013. Toda esta situação das mulheres no trabalho e no emprego, vai ocasionar mais tarde, **pensões de reforma mais baixas, prestações e protecção social mais frágil**, numa espiral de empobrecimento que se perpetua ao longo da vida.

- A indústria (73 mil), nomeadamente as indústrias transformadoras (67 mil)
- Os serviços (15 mil)
- A agricultura e pescas (2,3 mil)

O nível de **precariedade** do emprego mantém-se elevadíssimo e aumentou no último ano. Numa primeira fase da política de austeridade o número de contratos não permanentes diminuiu porque a destruição em massa dos postos de trabalho afectou, em primeiro lugar, quem tinha uma situação precária em termos de vínculo. Em 2013 a pouca recuperação que ocorreu no emprego entre o 1º e o 4º trimestre (e que não foi suficiente para fazer crescer o emprego face a 2012), fez-se maioritariamente à custa do aumento da precariedade.

Assim, os contratos não permanentes diminuíram 3,4% em média (-3,3% entre as mulheres trabalhadoras), mas a precariedade aumentou 1,5%, principalmente entre as trabalhadoras (+3,3%).

Em 2013, cerca de 382 mil trabalhadoras tinham contratos não permanentes, ou seja, **21,5% do total das que trabalham por conta de outrem**. Mas entre as mais jovens, a incidência da precariedade é ainda mais elevada:

- Mais de 60%, para as menores de 25 anos
- 33% na faixa entre os 25 e os 34 anos.

Trabalho a tempo parcial: houve um pequeno aumento no último ano, entre as mulheres trabalhadoras, ao mesmo tempo que diminuiu o trabalho a tempo completo. No emprego total diminuiu o emprego a tempo parcial, mas tal teve a ver com a forte redução do emprego na agricultura. Aumentou também o número de trabalhadoras a tempo parcial que estão subempregadas.

Além do aumento da precariedade do emprego, os **horários de trabalho** são cada vez mais desregulados para as mulheres. Além de trabalharem muitas horas por semana (40 horas em média, se tiverem um horário completo, havendo 19% das trabalhadoras a laborar habitualmente 41 horas ou mais). Apenas 46% das mulheres não trabalha por turnos, ao serão, à noite, ao sábado ou ao Domingo.

DESEMPREGO

O **desemprego** das mulheres está em crescimento desde 2009. Em 2008 havia cerca de 233 mil mulheres no desemprego, tendo passado para 421,5 milhares em 2013. Se considerarmos apenas o período 2011 a 2013, o aumento foi de 81,4 mil (+24%).

A **taxa** de desemprego entre as mulheres passou de 8,8% em 2008 para 16,4% em 2013 e, com excepção do ano de 2012, foi sempre superior à dos homens. Mas o aumento mais expressivo do desemprego deu-se a partir de 2012: a taxa de desemprego entre as mulheres passou de 13,1% em 2011 para 15,6% em 2012.

Entre as **mulheres mais jovens** a taxa de desemprego é ainda mais elevada:

- 39,3% entre as menores de 25 anos
- 20,2% na faixa dos 25 aos 34 anos

Se considerarmos alguns indicadores complementares, como o número das **inactivas disponíveis** para trabalhar mas que não procuram emprego (habitualmente designadas por desencorajadas), as inactivas que procuraram emprego mas não disponíveis para começar a trabalhar imediatamente e o subemprego a tempo parcial, verificamos que o **número real de mulheres desempregadas e subocupadas foi de 755,5 mil em 2013, a que corresponde uma taxa de 27,6%**. Com a degradação da situação do emprego e o aumento do desemprego, estes indicadores agravaram-se, designadamente, o **desencorajamento e a subocupação**, o que aconteceu quer entre os homens, quer entre as mulheres.



Entre 2011 e 2013, o número de mulheres desencorajadas aumentou 53 milhares, tendo o número das subempregadas crescido 22 milhares.

Ao mesmo tempo que aumentava o desemprego, crescia o tempo de permanência nessa situação: o **desemprego de longa duração** (12 e mais meses) está a aumentar desde 2009. Em 2008 eram 114,5 mil as mulheres nessa situação, mas em 2013 o número tinha mais que duplicado, havendo cerca de 259 mil mulheres no desemprego de longa duração (tendo como referência o desemprego oficial). Além do aumento em número, o **peso** do desemprego de longa duração no total das mulheres desempregadas, também aumentou neste período:

- 49,2% em 2008
- 61,4% em 2013, tendo o maior crescimento ocorrido de 2012 para 2013.

A **taxa de cobertura das prestações de desemprego** é baixa, quer para homens quer para mulheres: 44% se considerarmos todas as desempregadas, mas somente:

- 9% entre as menores de 25 anos
- 34% para as desempregadas da faixa dos 25 aos 34 anos.

O aumento do desemprego teria sido ainda superior se muitas trabalhadoras e trabalhadores não tivessem **emigrado** ou passado à **inactividade**, deixando assim de contar nas estatísticas do desemprego. É isto que explica a diminuição do desemprego em termos trimestrais e homólogos no 4º trimestre de 2013. Mas mesmo assim, no conjunto do ano 2013 houve um aumento do desemprego face a 2012. Em 2011 e 2012 emigraram mais de 63 mil trabalhadoras, entre temporárias e permanentes. Em 2013, não há ainda dados divulgados acerca da emigração, mas o número de mulheres entre os 15 e os 64 anos diminuiu 29 milhares. Por outro lado, não sendo a emigração de mulheres tão elevada como a dos homens, verifica-se um crescimento significativo a partir de 2011, em muitos casos acompanhado pela saída de filhos/as, ou seja, de famílias inteiras que emigram por falta de condições de vida e de trabalho no país.

TAXA DE NATALIDADE

A situação que se está a viver, no emprego, no trabalho e na vida, tem reflexos também na taxa de natalidade. Apesar da maioria dos casais com filhos/as desejar ter mais do que uma criança, é cada vez mais comum ter-se apenas um/a filho/a. Além de não se concretizar a parentalidade desejada, tem-se filhos/as cada vez mais tarde. Em apenas cinco anos, a idade média da mulher ao nascimento do/a primeiro/a filho/a aumentou mais de 1 ano: passou de 28,2 anos em 2007 para os 29,5 anos em 2012. A situação actual, em termos de natalidade, é muito preocupante, bastando comparar, por exemplo, o que sucedia há meio século atrás: Em 1960, registaram-se mais de 219 mil partos. Em 2013, o número de nascimentos foi inferior a 83 mil.

A CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL COM A VIDA FAMILIAR E PESSOAL

A conciliação é um tema de que muito se fala, mas que encontra cada vez menos eco no dia-a-dia. A Constituição, no seu artigo 59º, determina que todos os trabalhadores têm direito à *"organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar."*

Esta realidade também é reconhecida na Resolução 2003/2129 do Parlamento Europeu sobre a conciliação entre vida profissional, familiar e privada:

"A política da família deve criar condições para que os pais passem mais tempo com os filhos; uma repartição mais equilibrada entre a vida profissional e os cuidados aos próprios filhos resultariam, em muitos casos, num melhor contacto entre pais e filhos e teria ainda efeitos positivos, promovendo a constituição de famílias e uma maior estabilidade das mesmas; considera ainda que uma redução global do tempo diário de trabalho é a melhor forma de promover a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar."

No entanto, a crise económica e a competitividade, são invocadas como pretexto para uma cada vez maior desregulamentação da organização do tempo de trabalho, tendo exclusivamente em conta as necessidades da empresa ou serviço. Os dados estatísticos oficiais do INE demonstram que os/as trabalhadores/as portugueses/as têm longos horários de trabalho, incompatíveis com a conciliação com a sua vida familiar. Realidade esta que é agravada para as mulheres devido a desequilíbrios ainda existentes na partilha de tarefas, dado que ainda são as mulheres quem maioritariamente se ocupa dos cuidados da família e despendem maior número de horas no trabalho doméstico.

As situações de trabalho por turnos, à noite e ao fim-de-semana são cada vez mais frequentes e cresceram fortemente nos últimos anos, afectando hoje mais de metade das mulheres empregadas. Todos estes tipos de horários são mais frequentes nos serviços, sector que tem sido muito atingido pela precariedade e pela desregulação dos horários de trabalho e no qual prevalecem as mulheres.

A faculdade dada às entidades patronais através das alterações legislativas, de alterar unilateralmente os horários de

trabalho, bem como de estabelecer formas de organização de tempo de trabalho, como sejam os regimes de adaptabilidade ou os bancos de horas, independentemente da vontade de cada trabalhador/a e sem atender às respectivas responsabilidades familiares, impossibilita claramente a conciliação com a vida familiar e pessoal. Estas dificuldades de conciliação da vida profissional com a vida familiar, aliadas à discriminação de que são alvo os trabalhadores com responsabilidades familiares, em especial as mulheres grávidas, puérperas e lactantes, e a factores como os baixos salários e a precariedade laboral, contribuem fortemente quer para o adiamento da decisão de ter filhos, quer para a redução da taxa de natalidade.

Uma verdadeira política de conciliação entre a vida familiar e a vida profissional exige emprego de qualidade e em igualdade, respeito pelos direitos, aumento dos salários e do salário mínimo nacional, redução dos horários de trabalho e que as empresas e serviços, no sector privado ou no sector público, respeitem e proporcionem mais tempo e condições às obrigações familiares e à participação cívica dos trabalhadores e trabalhadoras, tal como a Constituição da República Portuguesa consagra.



BOLETIM Igualdade

Redacção, Grafismo e Paginação: CGTP-IN • Directora: Fátima Messias • N.º 1 • II Série • Março 2014



EMPREGO DE QUALIDADE/DIREITOS/IGUALDADE

Reiniciamos agora, por ocasião da Semana da Igualdade e do 8 de Março de 2014, no quadro das comemorações dos 40 anos do 25 de Abril e do 1º de Maio em liberdade, a edição do *Boletim Igualdade*



O Boletim é da responsabilidade da Direcção Nacional da Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens (CIMH/CGTP-IN) e é direccionado para todo o movimento sindical unitário. O objectivo desta publicação trimestral é o de manter uma informação variada sobre matérias relacionadas com o exercício dos direitos da igualdade e de maternidade/paternidade nos locais de trabalho e também sobre as actividades regulares da CIMH e restantes comissões de igualdade das Uniões, Federações e Sindicatos nacionais. Será remetido por via electrónica, permitindo assim a respectiva divulgação mais geral e a reprodução em papel, em cada organização sindical, de acordo com as suas necessidades e possibilidades. A leitura do Boletim pode (e deve) ser complementada com a consulta regular à página inicial da CGTP-IN, no sítio da CIMH e também no novo espaço Igualdade (disponível em breve, na página da CGTP-IN). Se o Boletim se revelar útil para uma melhor informação, sensibilização, formação e intervenção sindical dos/as delegados/as e dos/as dirigentes sindicais, junto dos/as trabalhadores/as através do desenvolvimento da Acção Sindical Integrada na vertente da Igualdade, tal como concluído na 6ª Conferência sobre Igualdade entre Mulheres e Homens de 2013, então poderemos dizer que atingimos os objectivos pretendidos.



6 de Março – Dia Nacional da Igualdade Salarial entre Homens e Mulheres

A data foi instituída pela União Europeia com o objectivo de sensibilizar a opinião pública para a disparidade existente nos salários entre homens e mulheres nos vários países europeus e incentivar a tomada de medidas para alterar esta realidade no mercado laboral. As datas diferem de país para país, de acordo com cada realidade concreta. Em Portugal, uma vez que as mulheres recebem um salário que, em média, é 18% inferior ao dos homens, o **Dia Nacional da Igualdade Salarial é assinalado em 6 de Março**, o que significa que as mulheres têm de trabalhar mais 65 dias (1 de Janeiro a 6 de Março), para conseguirem ganhar o mesmo salário anual dos homens. Na União Europeia, as mulheres ganham, em média, menos 16,4% do que os homens. Os dados estatísticos revelam ainda que a desigualdade salarial entre mulheres e homens, em Portugal, é tanto maior quanto mais elevado o nível de qualificação.

