



No quadro do lançamento da **SEMANA DA IGUALDADE** entre 8 e 12 de Março, sob o lema **Defender a Saúde | Dignificar o Trabalho | Avançar na Igualdade!** a Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens – CIMH/CGTP-IN divulga, ao longo do mês de Fevereiro, **sete estudos temáticos sobre a situação da mulher no trabalho agravada pela pandemia**, pela falta de medidas adequadas por parte do governo e pelas práticas patronais.

Já publicados:

ESTUDO 1 – Natalidade e Fecundidade – 04.02.2021

ESTUDO 2 – Problemas de saúde relacionados com o trabalho – 08.02.2021

ESTUDO 3 – O direito à habitação e os seus custos – 11.02.2021

ESTUDO 4

Salários e discriminações salariais das mulheres

Enquadramento

A forte participação das mulheres no mercado de trabalho é uma característica distintiva de Portugal no contexto europeu, e não se reflecte apenas na taxa de emprego, mas igualmente no número de horas trabalhadas (proporção do emprego que corresponde a trabalho a tempo completo) ou ainda no número de mulheres que trabalham tendo filhos pequenos.

Esta especificidade é mais próxima dos países nórdicos do que daquela que é registada nos países da Europa do Sul com os quais Portugal é frequentemente comparado¹.

Mais recentemente, no período mais intenso da crise económica e da *troika*, foram os homens que mais sofreram o embate da crise no mercado de trabalho e no pós-crise as taxas de emprego de homens e mulheres convergiram e tornaram-se relativamente próximas.

Como se refere no Relatório da OIT “Trabalho Digno em Portugal 2008-18. Da crise à Recuperação”, *“As mulheres são responsáveis por grande parte do aumento da taxa de emprego (...) o aumento do emprego no caso das mulheres em idade activa foi responsável por 90 por cento da subida total do emprego entre 2012 e 2016, tendo assim praticamente reduzido a diferença de género no emprego, muito embora tal não se tenha verificado no caso dos salários”*.

¹ Casaca e Damião, 2011.

Estudo

(do Gabinete de Estudos Sociais – GES/CGTP-IN)

As mulheres trabalhadoras ganham salários ainda mais baixos do que os trabalhadores do sexo masculino: 14% em média, segundo dados do INE referentes ao 4º trimestre de 2020. Esta situação verifica-se em todos os grupos etários e em quase todos os tipos de contrato.

Estes dados mostram também que os trabalhadores com vínculos precários têm salários mais baixos que os trabalhadores com vínculos permanentes, sendo a diferença tanto maior quanto mais precário é o vínculo.

Assim, os falsos trabalhadores independentes ou sujeitos a outros vínculos contratuais ainda mais precários que os contratos a termo² ganham, em média, salários 27% abaixo dos auferidos pelos trabalhadores com contratos permanentes, sendo o diferencial de menos 22% no caso dos trabalhadores com contrato a termo.

Rendimento salarial médio mensal líquido dos trabalhadores por conta de outrem segundo o tipo de contrato de trabalho, por grupo etário e sexo					
Portugal	Sexo	4.ºT-2020			
		Total	Sem termo	Com termo	Outro tipo
Euros					
Total	HM	968	1 005	787	732
	H	1 047	1 087	826	835
	M	896	928	753	652
Dos 15 aos 24 anos	HM	646	697	617	487
	H	662	715	617	Nd
	M	626	665	618	Nd
Dos 25 aos 34 anos	HM	876	908	788	816
	H	928	971	782	958
	M	828	848	792	697
Dos 35 aos 44 anos	HM	960	971	899	866
	H	1 033	1 041	1 006	Nd
	M	894	904	832	936
Dos 45 aos 64 anos	HM	1 047	1 068	820	681
	H	1 154	1 172	957	885
	M	951	975	696	507
Com 65 e mais anos	HM	1 095	1 178	Nd	Nd
	H	1 304	1 401	Nd	Nd
	M	924	999	Nd	Nd

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego. Nd: não disponível

Estes dados vão na mesma linha do diferencial apurado a partir dos Quadros de Pessoal de 2018, através dos quais se conclui que as mulheres trabalhadoras auferem, em média, salários base 14,5% mais baixos do que os homens para trabalho igual ou de valor igual no sector privado e no sector empresarial do Estado³.

² No quadro sob a designação de “Outro tipo”.

³ Fonte: Quadros de Pessoal 2018, GEP/MTSSS.

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, na maioria das vezes penalizadores das ausências ocorridas sobretudo entre as mulheres, como as que se relacionam com a família.

Na Administração Pública o problema verifica-se no acesso de mulheres a cargos dirigentes, sendo as mulheres apenas 41% do total de dirigentes superiores, apesar de constituírem 61% dos trabalhadores do sector⁴, 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 homens⁵.

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.

A situação actual está a ter consequências mais negativas em Portugal em termos salariais do que noutros países da Europa e particularmente entre as mulheres trabalhadoras, de acordo com o Relatório Mundial sobre Salários 2020-2021, da OIT.

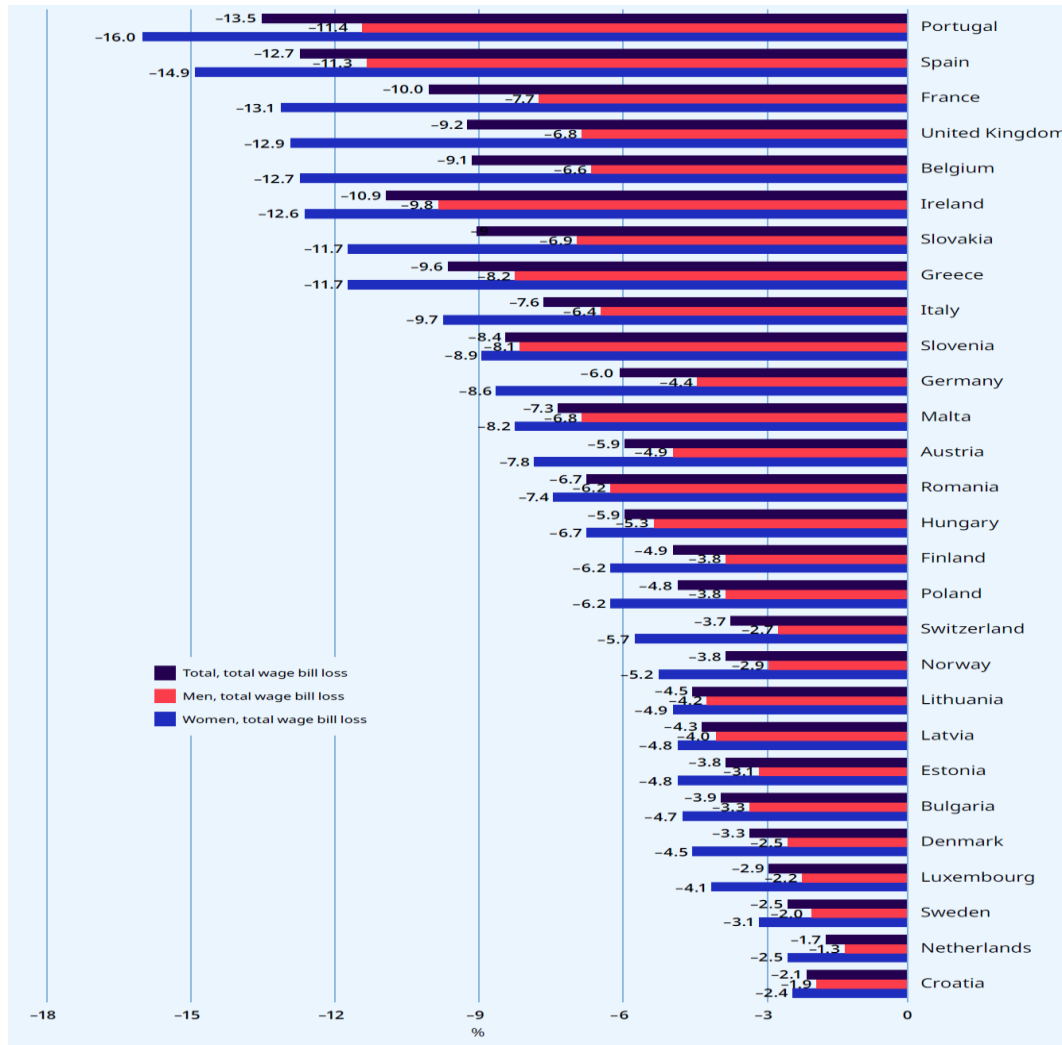
Segundo o Relatório, os trabalhadores viram os seus rendimentos do trabalho diminuir após o surgimento da Covid-19, sendo Portugal o país, de entre 28 países europeus estudados, onde ocorreram as maiores perdas salariais entre o 1º e o 2º trimestre de 2020, as quais foram sentidas de forma agravada entre as mulheres trabalhadoras.

Os trabalhadores portugueses perderam, em média, 13,5% dos seus salários no 2º trimestre, acima da perda média de 6,5% dos 28 países, mas a perda das mulheres trabalhadoras foi de 16%, face a -11,4% entre os homens trabalhadores do nosso país e face aos -6,9% verificados, em média, entre as mulheres dos 28 países analisados.

⁴ Fonte: DGAEP – SIOE

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

Perdas salariais totais por sexo entre o 1º e o 2º trimestre de 2020 (%)



Em quase todos estes 28 países estudados as perdas salariais ocorreram sobretudo devido à descida do número de horas trabalhadas e não tanto por desemprego, uma vez que foram tomadas algumas medidas de contenção dos despedimentos, ainda que no caso português tenham sido claramente insuficientes uma vez que, apesar das reivindicações da CGTP-IN, não impediram o despedimento dos trabalhadores com vínculos precários.

Mais uma vez foi em Portugal que as perdas devido à redução do número de horas trabalhadas foram as mais elevadas (da perda total de 13,5%, 11,7% devem-se à redução do número de horas e 1,8% devido a perda de emprego, face a 5,5% por redução do número de horas no conjunto dos 28 países analisados e 1% por perda de emprego).

Conclusões

A subvalorização do trabalho e das competências das mulheres e o seu reflexo na retribuição, que é geralmente mais baixa ao longo da vida, também se reflecte no baixo valor das prestações de protecção social e nas pensões de reforma, com situações, em muitos casos, de grave risco de pobreza e de exclusão social.

Pelo que a Comissão para a Igualdade da CGTP-IN continuará a:

- Reivindicar o aumento geral dos salários e a evolução do salário mínimo nacional para 850 euros, a curto prazo, não só na vertente da valorização do trabalho, mas também na vertente do combate à discriminação salarial entre mulheres e homens;
- Exigir do Governo a revogação da norma da caducidade da contratação colectiva e a reintrodução do princípio do tratamento mais favorável, e através dos mecanismos adequados, nomeadamente da CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, a apresentação de relatórios, com periodicidade anual, que expressem a monitorização realizada no que se refere à igualdade salarial entre mulheres e homens;
- Integrar, na contratação colectiva, medidas de promoção e salvaguarda da igualdade retributiva, com recurso, nomeadamente, à majoração salarial, para combater a desigualdade salarial entre mulheres e homens ainda existente;
- Intervir e lutar pela eliminação da discriminação directa e indirecta, transversal e horizontal, e pela eliminação de estereótipos ainda prevaletentes entre homens e mulheres;
- Combater todas as discriminações salariais, incluindo as que afectam particularmente as mulheres que enfrentam desvantagens acrescidas como: as mulheres com deficiência, as mulheres com vínculos precários, as mulheres pertencentes a minorias, as mulheres imigrantes e as mulheres com baixas qualificações;
- Exigir o cumprimento dos direitos laborais e sociais e regulamentar o tempo de trabalho e os prémios (de assiduidade, produtividade ou outros), de modo a que sejam garantidos o exercício dos direitos de maternidade e paternidade e de assistência à família, entre outros, sem limitação ou penalização patronal;
- Reforçar a sindicalização, o esclarecimento, o papel das mulheres e homens delegados sindicais e a luta organizada das trabalhadoras contra as desigualdades e discriminações, para que tomem nas suas próprias mãos a conquista e defesa dos seus direitos.

CIMH/CGTP-IN
15.02.2021