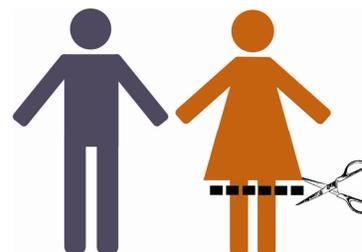


Homens e Mulheres

A PERSISTÊNCIA DA DESIGUALDADE SALARIAL



As mulheres continuam a ganhar menos que os homens. Não se trata apenas de uma disparidade, trata-se de DISCRIMINAÇÃO E DESIGUALDADE SALARIAL ENTRE MULHERES E HOMENS

Mulheres trabalhadoras recebem menos 17,5% que os homens

As mulheres em Portugal recebem menos 17,5% que os homens em termos de remuneração média mensal, esta proporção sobe para menos 20% se considerarmos, não a remuneração média mas sim os ganhos médios mensais.¹

A Igualdade não se constrói no retrocesso

No espaço de um ano a desigualdade remuneratória desceu ligeiramente (0,4 pontos percentuais). No entanto, tal não se ficou a dever a uma progressão das remunerações das mulheres trabalhadoras, mas sim a uma regressão das remunerações dos homens trabalhadores, como o ilustra o quadro em baixo:

	Remuneração		Evolução Percentual das remunerações 2014/2015 (Abril)	Diferença remuneratória entre Mulheres e Homens	
	2013	2014		2013	2014
	abril	abril		abril	abril
Total	963,0	948,8	-1,5	-17,9	-17,5
Homens	1.043,9	1.026,2	-1,7		
Mulheres	857,3	846,5	-1,3		

fonte: GEE/ME, Inquérito aos Ganhos.

Em Lisboa as mulheres trabalhadoras recebem menos 18,5% por mês

No Distrito de Lisboa a desigualdade salarial entre mulheres e homens é ainda mais acentuada.

A remuneração média mensal das trabalhadoras em Lisboa é 18,5% mais baixa que a dos homens e 20,6% mais baixa se se considerarem os ganhos mensais.²

Os sectores onde trabalha um maior número de mulheres estão entre aqueles onde são maiores as desigualdades salariais entre os dois sexos ou onde os salários são mais baixos.

Considerando as três actividades que maior número de mulheres empregam (no seu conjunto trabalham por conta de outrem nestas três actividades mais de metade das trabalhadoras por conta de outrem -TPCO's - do distrito de Lisboa):³

- No Comércio por Grosso e Retalho, onde laboram 19,4% das trabalhadoras por Conta de Outrem do distrito de Lisboa a desigualdade salarial entre mulheres e homens atinge os menos 21%.

¹ fonte: GEE/ME, Inquérito aos Ganhos.

² fonte: GEE/ME, Mapa dos Quadros de Pessoal

³ fonte: GEE/ME, Mapa dos Quadros de Pessoal

- Nas actividades de Saúde Humana e Social onde laboram 13,4% das TPCO's do distrito a desigualdade salarial entre mulheres e homens atinge os menos 23,4%.
- Nas actividades administrativas e dos serviços de apoio onde laboram 18% das mulheres TPCO's no distrito a desigualdade salarial entre mulheres e homens não é tão acentuada (as mulheres recebem menos 8,7% que os homens). No entanto, esta situação tem um reverso: este é um sector onde a média remuneratória se situa em 66,7% abaixo da média remuneratória do distrito.

A desigualdade salarial é maior nos níveis de qualificação mais elevados

Nos quadros superiores, as mulheres recebem em média menos 26,7% que os homens⁴

Esta é uma realidade que confirma a incapacidade do mercado de trabalho em reconhecer e valorizar as habilitações e qualificações das mulheres trabalhadoras.

A desigualdade salarial é maior nas idades mais avançadas

O cruzamento da desigualdade salarial com o grupo etário confirma que é nas idades mais avançadas que a desigualdade salarial é maior: Entre os 55 e os 59 anos as mulheres recebem menos 30% que os homens, diferença essa que chega perto dos 40% junto das mulheres com 60 e mais anos.⁵

A análise por grupo etário levanta igualmente questões muito graves quanto à persistência destes problemas nas gerações mais novas de trabalhadoras.

Por que motivo, à entrada no mercado de trabalho em pleno século XXI, as trabalhadoras continuam a receber menos que os trabalhadores? (na ordem dos menos 5% a 7%). Esta situação é tão mais grave quando sabemos que as jovens entram no mercado de trabalho com maiores recursos educativos que os jovens.

Por que motivo, a desigualdade continua a aumentar com a idade juntos das mulheres que entraram no mercado de trabalho décadas depois de assumida a proibição da discriminação salarial em função do sexo. Neste sentido, no distrito de Lisboa, mulheres que têm entre os:

- 35 e os 39 anos recebem menos 11,3% que os homens
- 40 a 44 anos recebem menos 18,3% que os homens
- 45 a 49 anos recebem menos 23,3% que os homens

A percentagem de mulheres a auferir o Salário Mínimo Nacional quase que duplica a dos homens

17,5% das mulheres trabalhadoras recebem o salário mínimo nacional (Retribuição Mínima Mensal Garantida), percentagem que é de 9,4% nos homens trabalhadores.⁶

Estamos deste modo a falar de uma fatia de quase um quinto das trabalhadoras em Portugal a receber um mísero salário mensal de 505€uros.

⁴ fonte: GEE/ME, Mapa dos Quadros de Pessoal

⁵ fonte: GEE/ME, Mapa dos Quadros de Pessoal

⁶ fonte: GEE/ME, Inquérito aos Ganhos.

As Mulheres são maioritárias no emprego a tempo parcial e no subemprego

Na região de Lisboa perto de 7 em cada 10 trabalhadores a tempo parcial são mulheres (66,1%).⁷

O trabalho a tempo parcial em Portugal está longe de ser uma opção e, de acordo com os dados do INE, 55% dos/as empregados a tempo parcial estão subempregadas/os⁸. Esta é uma situação com reflexos muito fortes nas mulheres trabalhadores, na sua inserção laboral (trabalhado a tempo parcial, quando estão disponíveis e querem trabalhar a tempo inteiro), na sua remuneração (também esta parcial, num país onde já de si as remunerações são extremamente baixas) e nas suas condições de vida.

Perto de 8 em 10 jovens trabalhadoras têm um contrato precário

A entrada no mercado de trabalho continua a ser feita de um modo profundamente desigual, com uma percentagem de 77,6% de contratos precários junto das jovens trabalhadoras (percentagem esta que é de 62,9 junto dos jovens, um valor já de si elevadíssimo).⁹ Esta situação é tão mais grave quanto, a par da insegurança do vínculo, se sabe que a precariedade está em grande medida associada a uma maior precariedade das condições do trabalho e a mais baixos salários.

Mais de uma em cinco mulheres na região de Lisboa estão desempregadas ou subocupadas

A taxa de desemprego feminina na região de Lisboa atinge os 13,5%.

Se às mulheres que estão desempregadas, se juntar as que estão subocupadas, conclui-se que mais de 155 mil mulheres na região de Lisboa estão desempregadas ou subocupadas, o que equivale a uma taxa de desemprego real de 22%.¹⁰

Perto de 60% das mulheres desempregadas não têm subsídio de desemprego

Na região de Lisboa a percentagem de mulheres que estão desempregadas e que não auferem qualquer subsídio é de 58%. Esta é, mais uma vez, uma percentagem superior à dos homens (55%).¹¹

Em Lisboa, as pensões das mulheres reformadas correspondem a menos de metade das dos Reformados

Os baixos salários condicionam os valores das outras prestações sociais, nomeadamente as pensões de reforma.

No distrito de Lisboa a pensão de velhice média mensal (num valor de 359€) corresponde a menos de metade (48,3%) das pensões masculinas.¹²

UM QUARTO DAS MULHERES VIVE EM RISCO DE POBREZA

O valor relativo à taxa de risco de pobreza em Portugal constitui um importante indicador sobre o agravamento das condições de vida das mulheres portuguesas. Entre 2010 e 2013 a taxa de risco de pobreza das mulheres subiu de 18,4% para 20% (um quarto da mulheres).¹³

⁷ Fonte: INE, Estatísticas Emprego, 4º Trim. 2014

⁸ Fonte: INE, Estatísticas Emprego, 4º Trim. 2014

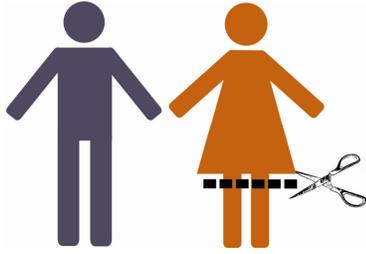
⁹ Fonte: INE, Estatísticas Emprego, 4º Trim. 2014

¹⁰ Fonte: INE, Estatísticas Emprego, 4º Trim. 2014

¹¹ Fonte: ISS Dez. 2014 e INE 4º Trim. 2014

¹² Fonte: ISS 2013

¹³ Fonte: EU-SILC: Inquérito às Condições de Vida e Rendimento



A DESIGUALDADE SALARIAL NOS LOCAIS DE TRABALHO

Os exemplos que a seguir relatamos são reais, graves e exigem resolução. De um modo directo ou indirecto, os locais de trabalho e as situações que a seguir relatamos espelham algumas das muitas discriminações e desigualdades que persistem no mundo do trabalho.

VITROHM – Indústrias Eléctricas

Na VITROHM verifica-se a existência de significativas desigualdades retributivas e na evolução na carreira profissional, entre os trabalhadores classificados de operadores especializados, com conteúdos funcionais idênticos, sempre em prejuízo do género feminino.

Em todos os sectores da empresa, mulheres e homens operam com máquinas, realizando trabalho igual em natureza, qualidade e quantidade. No entanto, enquanto as mulheres detêm a categoria de operadoras especializadas, os homens que operam com máquinas estão todos classificados de profissionais qualificados e auferem renumerações substancialmente superiores;

Do ponto de vista dos salários praticados, todos os homens, com excepção de 2, recentemente admitidos e que foram imediatamente classificados de operadores especializados de 1ª, isto é, sem terem cumprido qualquer carreira profissional, auferem vencimentos substancialmente superiores aos das mulheres.

A atribuição das tarefas de colocação de ferramentas e afinação das máquinas apenas a trabalhadores homens, ainda que as mulheres operadoras especializadas também as possam realizar, é utilizada depois pela gerência da Vitrohm para justificar a desigualdade profissional e salarial que se observa entre homens e mulheres, com óbvio prejuízo para estas últimas.

Por outro lado, salvo a participação em acções de formação genérica verificada há mais de três anos no âmbito de um programa específico do IEPF destinado a empresas que produzem componentes destinados à indústria automóvel, as mulheres trabalhadoras da Vitrohm nunca foram contempladas com o direito à formação contínua consagrada no Código do Trabalho. Pelo contrário, os seus colegas homens, designadamente chefias, técnicos e profissionais qualificados, participam regular e periodicamente em iniciativas de formação profissional promovidas pela entidade patronal.

Assim:

- A empresa tem 144 trabalhadores em que 49 trabalhadores são homens e 95 são mulheres;
- Dos 49 trabalhadores homens, 11 são chefias, 19 são profissionais qualificados e 7 são operadores especializados;
- Das 95 trabalhadoras mulheres, 9 são chefias e 76 são operadoras especializadas.

Em termos de exemplos concretos de desigualdade remuneratórias:

- No universo dos profissionais qualificados os homens auferem salários entre os 927,00€ e os 1486,00€ (as mulheres não acedem a esta categoria)

- No universo dos operadores especializados os homens auferem salários entre os 675,00€ e os 1252,40€, e todos são operadores especializados de 1ª. As mulheres auferem salários entre os 592,00€ e os 967,40€ e podem ser operadoras especializadas de 1ª, 2ª ou 3ª;
- No universo dos operadores especializados o trabalhador homem (A.), com uma antiguidade reportada a fevereiro de 2012 auferem um salário de 675,00€, e é operador especializado de 1ª, e a trabalhadora mulher (B.) com uma antiguidade reportada a março de 2012 auferem o salário de 635,00€ e é operadora especializada de 2ª;
- No universo dos operadores especializados o trabalhador homem que auferem salário mais elevado (C.), 1252,40€ tem uma antiguidade reportada a outubro de 1990 e a trabalhadora mulher que auferem salário mais elevado (D.), 967,40€ tem uma antiguidade reportada a março de 1988. Ambos são operadores especializados de 1ª, com um valor de diuturnidades de 120,40€, e o trabalhador homem tem um diferencial de função de 434,00€.;
- No universo dos operadores especializados e no que respeita à antiguidade a trabalhadora mulher com maior antiguidade (E. - Janeiro de 1972) auferem um salário de 841,40€, e o trabalhador homem com maior antiguidade (F. – Maio de 1986) auferem um salário de 924,40€, ambos têm a categoria de operadores especializados de 1ª, com diuturnidades de 120,40€.

As desigualdades salariais e profissionais que se verificam na empresa decorrem, unicamente, da prática discricionária da direcção da multinacional, que desvaloriza e discrimina o trabalho das mulheres trabalhadoras e não de qualquer diferenciação objectiva.

O SIESI – Sindicato das Indústria Eléctricas Sul e Ilhas denunciou esta situação à CITE. Neste sentido a CITE considerou haver evidência de discriminação baseada no sexo, ou seja, uma situação comprovada relativa à existência de uma diferença de remuneração entre trabalhadores masculinos e femininos, bem como de um trabalho comparável e comunicou à ACT (serviço com competência inspectiva) esta situação por prática laboral discriminatória em função do sexo da Empresa VITROHM.

INDÚSTRIA ALIMENTAR

Panrico

Fruto da própria formulação do CCT para o sector da pastelaria, confeitaria, na maioria dos casos as trabalhadoras do sexo feminino são classificadas como operárias de 1ª e 2ª dos serviços complementares ao fabrico, enquanto no caso dos trabalhadores do sexo masculino os mesmos encontram-se classificados no sector do fabrico como oficiais de 1ª, 2ª e 3ª.

Assim, neste momento, temos o seguinte esquema de vencimento:

Categoria	Pastelaria	Confeitaria e Cons. de Fruta
Sectores Complementares de Fabrico		
Operário de 1ª	485	485
Operário de 2ª	485	485
Auxiliar de serviços complementares	485	485
Sectores de Fabrico		
Oficial de 1ª	639.50	562
Oficial de 2ª	576.50	502.50
Oficial de 3ª	522	485
Auxiliar de Fabrico	485	485

*Estes salários passaram a 485€ por força do aumento do aumento do SMN

Sumol + Compal Marcas

Na maioria dos casos dos trabalhadores da linha de produção, as trabalhadoras do sexo feminino são classificadas como auxiliares de produção e os trabalhadores do sexo masculino como operadores de linhas de produção, fazendo as mesmas funções mas com diferenças salariais que chegam a atingir os 100€/mensais.

Na preparação de Xaropes que devem ser classificados como Preparadores de Xaropes, trabalhadoras do sexo feminino estão classificadas como operadores de linhas de produção, fazendo as mesmas funções mas com diferenças salariais que chegam a atingir os 50€/mensais.

ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA – CONTRATOS EMPREGO INSERÇÃO

Os Contratos Emprego Inserção (CEI) constituem uma forma de ocupação de desempregados extremamente precária e que configura uma verdadeira exploração.

Tratam-se de trabalhadores/as desempregados a receber subsídio de desemprego ou RSI (CEI +) e que são colocados pelos Centros de Emprego do EIFP a exercerem na prática as mesmas funções que um trabalhador efectivo, mas sem direito a terem um Contrato de Trabalho. Mais ainda, recebem pelas suas funções uma “bolsa” (miserável) correspondente a 20% do seu subsídio de desemprego (em média cerca de mais 80€).

Mais uma vez, o lado mais frágil do mercado de trabalho é maioritariamente assumido por mulheres.

Segundo o IEFP, 54% dos desempregados com contrato Emprego inserção (CEI e CEI +) são mulheres.

No âmbito da Administração Pública Central o maior número de CEI's concentra-se nas escolas, em funções de assistente operacional (antigo pessoal auxiliar).

Trata-se de uma carreira extremamente desvalorizada, apesar de estes/as trabalhadoras desempenharem funções de grande responsabilidade (entre elas o acompanhamento e guarda de alunos e o controlo das entradas nas escolas) e os salários auferidos situam-se entre os 505€ e os 600€. Mais uma vez esta é uma função esmagadoramente desempenhada por mulheres (cerca de 90%).

Também os trabalhadores/as que ao abrigo dos Contrato Emprego Inserção desempenham estas funções são na sua maioria mulheres, estimando-se uma percentagem de mulheres idêntica à das trabalhadoras efectivas (na ordem dos 90%).

LAVANDARIAS INDUSTRIAIS

Nas Lavandarias, regra geral, os postos melhor remunerados são desempenhados por homens e os menos remunerados por mulheres.

Na Categoria de encarregado/a, os salários, não estando agarrados aos valores dos CCTLT, diferem conforme seja desempenhada por Mulheres ou Homens:

- No caso das mulheres, a categoria é desempenhada com valores remuneratórios que variam entre os 1297.80€ e os 1400€.
- No caso dos homens, os valores remuneratórios para a mesma categoria variam entre 1300€ os 1789.33€.

Na categoria de Motorista:

- Não foram/são admitidas mulheres para a categoria de motorista de pesados.

- Nesta empresa todos os motoristas de pesados são homens, existindo ainda uma discriminação com base na nacionalidade: se é Português ganha 900.92€ se é Estrangeiro 770€.

NO SUCH - Lavandaria de Vialongo

- Na categoria de motorista de pesados o acesso é vedado às mulheres. Começa por ser feito aquando do preenchimento das candidaturas: se é mulher candidata-se a operadora de lavandaria, se é homem candidata-se a motorista / técnico de manutenção.
- Quando os homens são operadores de lavandaria (numa proporção claramente inferior à das mulheres), **ganham os mesmos 505€ que as mulheres** mas as suas funções são a expedição ou a triagem e lavagem de roupa e nunca a secagem em máquina pequena, calandrar, prensar, passar com vaporeto, ou manequim (pois isso é considerado trabalho de mulher!)

Empresa	Sector	Forma como se efectua a discriminação salarial	
		Mulheres	Homens
SUCH	Lavandarias	Operadores Lavandaria – 505€ (mínimos contratuais do CCTLT)- (maioritariamente mulheres) Chefes equipa -	Motorista de Pesados – 761.84€ – categoria não existe no CCTLT. Encarregado Geral - e Director Exploração -
Serlima	Lavandarias	Operadores Lavandaria – 505€ (mínimos contratuais do CCTLT)- (maioritariamente mulheres) Encarregada – salário mais elevado- 1400€	Motorista de Pesados – 900.92€ – categoria não existe no CCTLT. Electricista – 1147.29€ Encarregado – salário mais elevado - 1789.33,
Exemplos positivos da intervenção sindical			
Triunfo	Vestuário	Prémio de produção passou a contemplar o regime da parentalidade	
Serlima	Lavandarias	Subsídio de alimentação passou a ser igual para todos os trabalhadores, tendo tomado o valor mais elevado que se praticava na empresa.	

COMÉRCIO E SERVIÇOS – AS CONSEQUÊNCIAS DO BLOQUEIO DA CONTRATAÇÃO COLECTIVA

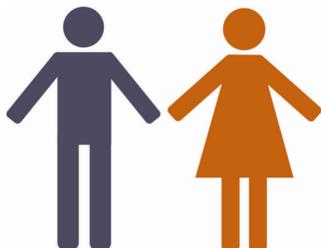
No sector do comércio e serviços, com uma forte participação de mulheres trabalhadores (maioritárias no sector e com particular enfoque nas categorias mais baixas) são, por esta via, as mulheres as principais vítimas das consequências do bloqueio da contratação colectiva.

No sector de Limpeza: Já são 4 categorias (na sua esmagadora maioria ocupadas por mulheres) cujas remunerações estão ao nível do Salário mínimo nacional.

Na grande distribuição: O contrato dos Super e Hipermercados não é negociado desde 2010 e os contratos retalhistas no distrito não são negociados desde 2008 (Lisboa), 2009 (Cascais) e 2011 (Oeiras, Amadora, Sintra e Vila Franca de Xira).

A título de Exemplo, no Contrato Retalhista de Lisboa, antes do bloqueio à Contratação colectiva, apenas o nível de ajudante estava abrangido pelo salário mínimo nacional. Actualmente:

- Na tabela 0 (pequenas empresa) os níveis abrangidos pelo SMN vão até ao nível VIII (topo da carreira com promoção automática).
- Na tabela I (médias empresas) os níveis abrangidos pelo SMN vão até ao nível VI.
- Na tabela II (grandes empresas) os níveis abrangidos pelo SMN vão até ao nível IV.



PÔR FIM À DESIGUALDADE SALARIAL COMBATER A DESIGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS

O princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de igual valor constitui uma dimensão inalienável da construção da igualdade entre mulheres e homens.

Numa grande fatia dos locais de trabalho não se diz que uma mulher ganha menos porque é mulher, mas a verdade é que as mulheres continuam efectivamente a ganhar menos que os homens!

Como esperamos ter retratado, a desigualdade remuneratória é muitas vezes urdida e mantida com base em mecanismos não explícitos e muitas vezes ocultados sobre outras (falsas) justificações.

É urgente denunciar as práticas que mantêm no dia a dia uma desigualdade que está proibida na lei e que é fundamental para a concretização efectiva da igualdade entre mulheres e homens nas diversas esferas da vida!

É preciso combater as discriminações directas e indirectas, é urgente valorizar o trabalho das Mulheres. É preciso efectivar a igualdade nas suas diversas vertentes:

- No acesso ao emprego estável e com direitos;
- No aumento e valorização dos salários
- Na concretização do princípio de Salário igual para trabalho igual ou de igual valor;
- Efectivar o direito à Contratação colectiva como fonte de direitos e de progresso social
- 35 horas de trabalho semanal, para todos/as, sem redução salarial



Lisboa, 6 de Março de 2015