Estudo 4 CGTP na pandemia: salários e discriminações salariais das mulheres

22 Fevereiro, 2021



A CGTP divulga 7 estudos sobre a temática “Situação da mulher agravada pela pandemia” . O estudo 4 incide sobre os salários e discriminações salariais das mulheres.

O Estudo 4 sob o lema “Salários e discriminações salariais das mulheres” foca a forte participação das mulheres no mercado de trabalho. Esta é uma característica distintiva de Portugal no contexto europeu, e não se reflete 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 comparado (Casaca e Damião, 2011).

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 ativa 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".

Não obstante a importância da leitura na íntegra deste Estudo que disponibiliza dados muito relevantes, incluindo as conclusões que a seguir transcrevemos:

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 reflete no baixo valor das prestações de proteção 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 coletiva 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 exprimam a monitorização realizada no que se refere à igualdade salarial entre mulheres e homens;
- Integrar, na contratação coletiva, 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 direta e indireta, transversal e horizontal, e pela eliminação de estereótipos ainda prevalecentes entre homens e mulheres;
- Combater todas as discriminações salariais, incluindo as que afetam 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.

Ver mais estudo aqui