



ITVCC Indústrias Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes

Recomendações ao Dialogo Social e à Negociação Colectiva Sectorial e de Empresa



**Contributos para a eliminação das práticas de discriminação
nas relações de emprego entre Mulheres e Homens**

EUROPEAN COMMISSION
Employment, Social Affairs and Inclusion DG
BUDGET HEADING 04-03-01-05
Information and training measures for workers' organisations

Contributos para a eliminação das práticas de discriminação
nas relações de emprego entre Mulheres e Homens

Agreement - VS/2021/0022

PARCERIA



FESETE

**Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxtil,
Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal**

Organização Sindical Portuguesa

Porto – Portugal | +351 22 600 23 77

fesete@netcabo.pt | www.fesete.pt



DISK Tekstil

Organização Sindical Turca

Istambul – Turquia | +90 212 637 2900

international@disktekstil.org | www.disktekstil.org



Bányá, Energia és Ipari Dolgozók Szakszervezete

Organização Sindical Húngara

Budapest – Hungria | +36 132 29 865

rabif@banyasz.hu | www.banyasz.hu



IndustriAll

Federação Sindical Europeia

Brussels – Belgium | +32 2226 0050

info@industriAll-europe.eu | www.industriall-europe.eu

Actualmente a discriminação de género e a discriminação salarial em função do sexo é um tema amplamente desenvolvido e para o qual existe já um quadro legal ao nível internacional, europeu e nacional que procura erradicar esta situação do mundo do trabalho.

Apesar do enquadramento jurídico, e de acordo com as mais recentes avaliações realizadas pela Comissão Europeia, a aplicação e a fiscalização do cumprimento deste princípio continua a deparar-se com obstáculos no espaço da União Europeia (UE). Conforme reporta a proposta de Directiva do Parlamento Europeu e do Conselho ([COM\(2021\) 93 final](#)), a “falta de transparência salarial tem sido identificada como um dos principais obstáculos” à persecução deste objectivo global de eliminar a discriminação em função do sexo e tem-se verificado que “o direito à igualdade de remuneração não é devidamente aplicado nem feito cumprir e que muitos Estados-Membros não asseguram a transparência salarial.”.

De acordo com os dados da Comissão Europeia a disparidade salarial entre homens e mulheres em 2020 era ainda de 13%. Esta disparidade salarial penaliza mais as mulheres no dia-a-dia, mas tem também impacto a longo prazo na sua qualidade de vida e na sua exposição a uma situação precária, como é exemplo disto, a diferença de 33% nas pensões pagas entre homens e as mulheres.

A pandemia causada pelo Covid 19 ajudou a expor a situação precária que continua a afectar as mulheres no mundo do trabalho. Todas as organizações internacionais, europeias e nacionais foram coerentes ao identificar que a crise provocada pela pandemia de Covid 19 afectou particularmente as mulheres trabalhadoras e que estas foram as mais prejudicadas pelos seus efeitos.

Conforme identifica o Instituto Sindical Europeu ([ETUI, 2019](#)) apesar dos esforços e das tentativas por parte da OIT e da UE, de manter os sistemas de negociação industrial/sectorial na Europa, estes esforços não foram bem sucedidos e não estão a ter os resultados esperados. Verificamos por toda a Europa que as preferências dos empregadores pela negociação descentralizada, para a empresa, tendem a prevalecer. Estas preferências foram apoiadas por governos comprometidos com políticas económicas neoliberais, por intervenções da Troika e pela relutância da UE em dar seu apoio a instituições que sustentam o “modelo social europeu”.

As consequências das mudanças introduzidas nos sistemas de negociação nos Estados-Membros são uma diminuição da do peso dos salários no Produto Interno Bruto (PIB), o aumento da desigualdade e uma evolução dos salários reais que tende a ficar aquém do crescimento da produtividade, que tem sido inferior desde os anos 80 em comparação com os anos 60 e 70. Em suma, o trabalho pagou um alto preço pela descentralização da negociação ([OIT, 2018](#)).

Considerando que anteriormente havia um amplo entendimento de que os sindicatos e a contratação coletiva são parte integrante de uma economia social de mercado, agora são vistos principalmente como "rigidez" institucionais que dificultam o diálogo com os empregadores ([ETUI, 2019](#)).

É consensual entre as principais instituições internacionais e europeias que os parceiros sociais são fundamentais para que a implementação e acompanhamento das medidas de promoção da igualdade salarial se efectivem. Mas se a Europa mantiver a sua tendência de descentralização, promovendo a negociação empresa a empresa, em substituição de uma negociação industrial/sectorial forte, o resultado será o enfraquecimento da negociação colectiva, uma menor cobertura dos/as trabalhadores/as e concomitantemente o aumento da discriminação entre homens e mulheres no trabalho.

Em 2021 a Comissão Europeia começou a trabalhar numa proposta para promover e melhorar os mecanismos de transparência salarial que permitem aos/às trabalhadores/as detetar e fazer prova de eventuais discriminações efetuadas em razão do sexo. A implementação desta medida de transparência salarial é importante porque “pode igualmente revelar a existência de preconceitos de género em sistemas de remuneração e classificação profissional que não valorizam o trabalho dos homens e das mulheres de forma equitativa e neutra em termos de género ou que não valorizam determinadas competências profissionais que, na sua maioria, são consideradas qualidades femininas.”.

É fundamental implementar mecanismos que permitam “dissipar as dúvidas sobre a igualdade de remuneração entre homens e mulheres e combater preconceitos de género nas práticas salariais” e ao mesmo tempo abrir o debate “em torno das razões subjacentes às diferenças salariais estruturais existentes entre os géneros”.

A UE, reconhecendo o papel importante do Diálogo Social e os seus benefícios para as economias dos seus estados membros, aponta dois desafios importantes:

- Reforçar as capacidades dos parceiros sociais nacionais;
- Envolver parceiros sociais na elaboração de leis e políticas da UE;

Para garantir a viabilidades das medidas que venham a ser implementadas é necessário que o Diálogo Social e a Contratação Colectiva tenham o seu espaço assegurado para que no terreno os parceiros sociais tenham as ferramentas necessárias para avaliar a aplicação e cumprimento do princípio da igualdade de género e assim caminharmos para a eliminação da discriminação de género nas relações de emprego.

Temos assistido a que o estatuto social das profissões é desvalorizado pelo facto de serem desempenhadas maioritariamente por mulheres e a desvalorização estende-se às próprias qualificações profissionais. A abordagem da desigualdade salarial não se pode restringir à diferenciação de remuneração entre homens e mulheres que ocupam uma mesma categoria profissional. É igualmente necessário considerar os factores que conduzem a um posicionamento das categorias profissionais tradicionalmente ocupadas por emprego feminino na base da tabela salarial.

A Resolução do Parlamento Europeu, de 24 de Maio de 2012, com recomendações à Comissão relativas à aplicação do princípio de igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho igual ou de valor igual ([2011/2285\(INI\)](#)) tem em consideração que “as capacidades e competências das mulheres são muitas vezes desvalorizadas, tal como as profissões e empregos em que predominam, sem que haja necessariamente qualquer justificação baseada em critérios objectivos; que as estatísticas disponíveis indicam que as qualificações e a experiência adquiridas pelas mulheres são menos recompensadas, em termos económicos, do que as adquiridas pelos homens; (...)”.

A resolução alerta ainda para a importância de existirem critérios objectivos e transparentes que não sejam influenciados por estereótipos sociais “(...) é necessário pôr termo à distribuição tradicional das funções sociais, que até à data tem influenciado de forma significativa a escolha da formação e da profissão, e que a educação pode e deve contribuir para

eliminar os estereótipos de género da sociedade; (...) de acordo com a legislação e a jurisprudência europeia, os empregadores têm de aplicar os mesmos critérios de avaliação a todos os/as trabalhadores/as, as disposições de remuneração têm de ser compreensíveis e transparentes e os critérios aplicados têm de ter em consideração a natureza e o tipo de trabalho, não podendo conter elementos discriminatórios”.

Efectivamente, o alcance do princípio de igualdade salarial exige que se considerem sob uma nova perspectiva as características dos postos de trabalho, que se modifique a percepção que se tem do trabalho das mulheres em comparação com o dos homens, que se revejam os sistemas de remuneração em vigor nas organizações e, finalmente, que se dignifiquem os salários dos postos de trabalho de predominância feminina ([OIT, 2011](#)).

De acordo com a Comunicação da Comissão ao Parlamento, de 26 de Abril de 2017 ([COM\(2017\)252](#)), “Apesar de as mulheres terem níveis de habilitações cada vez mais elevados e de o número de mulheres diplomadas em universidades da Europa ser superior ao dos homens, muitas saem do mercado de trabalho por terem de assumir responsabilidades enquanto mães ou cuidadoras de familiares.”

A comunicação aponta ainda que “Uma das principais causas desta disparidade no emprego é a repartição desigual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres. Estas disparidades aumentam consideravelmente nas famílias com crianças, porque as mulheres têm dificuldades em conciliar as responsabilidades familiares e de criação dos filhos e o seu trabalho (...) As mulheres que trabalham dedicam, em média, 22 horas por semana a atividades não remuneradas, ao passo que os homens que trabalham dedicam menos de 10 horas às mesmas atividades.” [Eurofound](#) (2015).

De acordo com os dados contidos no relatório, a percentagem de homens empregados com idade entre os 20 e os 64 é em todos os países superior à percentagem de mulheres empregadas no mesmo intervalo de idades. Esta diferença aumenta se considerarmos apenas o Emprego a Tempo Completo (ETC). De acordo com o relatório a diferença média no caso do ETC chega aos 18,1%, na Hungria o diferencial chega quase aos 15% e no caso de Portugal o diferencial chega quase aos 10%. Esta situação

releva que as mulheres têm também uma maior prevalência no Trabalho a Tempo Parcial.

A desigualdade gerada entre homens e mulheres devido às situações já apresentadas de não valorização do trabalho e qualificações das mulheres, ao desequilíbrio na repartição das responsabilidades familiares entre homens e mulheres, sobrecarregando mais as mulheres, e/ou obrigando-as a optar por reduzir o seu tempo de trabalho (trabalho a tempo parcial) ou a abandonar o mercado de trabalho, colocam as mulheres numa situação de maior dependência financeira e concomitantemente de maior fragilidade e numa situação de, ou próxima de, exclusão social.

O mesmo relatório apontava que a disparidade salarial entre homens e mulheres na UE era em 2017, em média, de 16% e a disparidade nas pensões entre homens e mulheres era, em média, de 40%. Os dados apontam também que, em média, a probabilidade das mulheres optarem por um trabalho a tempo parcial para conseguirem conciliar a vida familiar com a profissional era de 31,3% enquanto que no caso dos homens a probabilidade é bastante mais reduzida, apenas 8,3%, conseguirem conciliar a vida familiar com a profissional era de 31,3% enquanto que no caso dos homens a probabilidade é bastante mais reduzida, apenas 8,3%.

Segundo dados do Eurostat, as Indústrias Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes (ITVCC) concentravam (em 2018), nos 27 estados membros da UE, mais de 221 mil empresas, maioritariamente micro e pequenas empresas. Era responsável pelo emprego de (dados de 2020) mais de 2 milhões de trabalhadores/as, Portugal com aproximadamente 189 mil trabalhadores/as, a Hungria com aproximadamente 45 mil trabalhadores/as e a Turquia, cuja parte significativa da sua produção é colocada no espaço da EU devido aos acordos aduaneiros existentes, registava em 2020 aproximadamente 66 mil empresas e mais de 1,2 milhões de trabalhadores/as.

Estas indústrias são de predominância feminina, sendo que a taxa de emprego feminino ao nível da UE representa aproximadamente 67%, em Portugal 68% e na Hungria 80%. No caso da Turquia, verificamos que as mulheres representam 41% do emprego nestas indústrias. Esta situação

poderá explicar-se pelo peso das indústrias têxteis e curtumes na Turquia, que normalmente têm um peso maior de trabalho masculino.

Ao nível da EU, verificamos que a disparidade salarial ao longo dos últimos anos tem vindo a diminuir, mas ainda assim a diferença era (em 2020) de, em média, 13% nas remunerações entre os homens e as mulheres. No caso de Portugal (dados da UE) a disparidade salarial era de 11,4% (abaixo da média da UE) e na Hungria a diferença era de 17,2% (acima da média da UE). No caso da Turquia, um estudo recente realizado pela OIT ([OIT, 2020](#)), tendo por base dados de 2018, registou que a diferença salarial era de 15,6%.

Se aprofundarmos e analisarmos os dados relativamente às remunerações nas ITVCC em Portugal, Hungria e Turquia, verificamos que as mulheres continuam em desvantagem em relação aos homens e continuam a auferir menos que os homens. No caso de Portugal, a diferença salarial é substancialmente superior à média nacional e à média da UE. De acordo com os dados estatísticos de 2019, a diferença salarial em Portugal, em média, era de 19,9%. Se focarmos a nossa análise nos quadros superiores, verificamos que a diferença aumenta para os 26,3%. No caso da Hungria era de 16%, em média (dados de 2020), e no caso da Turquia era de 8% (dados de 2020).

Os dados demonstram que há uma situação de desigualdade salarial entre homens e mulheres ao nível sectorial, bem como, quando ocupam uma mesma categoria profissional. Assim a questão não se coloca apenas na desvalorização de funções apenas pelo motivo de serem desempenhadas maioritariamente por mulheres na medida em que no exercício das mesmas funções constata-se que os homens são melhor remunerados comparativamente com as mulheres, revelando a persistência de estereótipos e preconceitos nas práticas remuneratórias das empresas com uma clara desvalorização do trabalho das mulheres.

No caso Português, nos sectores dos Curtumes e Têxtil, sectores de predominância masculina, a Remuneração Média Mensal Base e Ganho é superior à verificado nos sectores do Calçado e do Vestuário que são sectores de predominância feminina.

O que nos leva a questionar se sectores como o do Vestuário e Calçado estão a ser alvo dos efeitos de uma segregação horizontal, fazendo com que o trabalho desenvolvido por estas mulheres não seja valorizado porque é predominantemente realizado por mulheres.

Apesar de não termos conseguido obter de forma igual os dados referentes às remunerações de homens e mulheres nos três países, percebemos que as diferenças salariais são maiores se estivermos perante um sector de predominância feminina e inferiores quando estamos perante um sector de predominância masculina.

Olhando para as Indústrias Têxtil, Vestuário Calçado e Curtumes, verificamos que a diferença salarial (Gender Pay Gap) é menor nos sectores dos Curtumes e Têxtil (predominância masculina) enquanto que nos sectores do Calçado e Vestuário (predominância feminina), a diferença salarial é superior.

A análise efectuada leva-nos, também, a questionar que equilíbrio deverá existir entre o valor e o peso de um fator para determinar o posicionamento de uma determinada categoria profissional na grelha salarial. Se por um lado, é indiscutível que os fatores Competências e Responsabilidades devem ser valorizados, por outro lado, quando estamos perante sectores de atividade com características muito específicas relativamente às tarefas que realizam, monótonas e repetitivas, com ritmos de trabalho muito elevados e que expõe os/as trabalhadores/as que realizam estas tarefas a situações de elevado desgaste físico e mental que levam muitas destas mulheres trabalhadoras a abandonarem a atividade, passarem ao desemprego, em pleno período da vida ativa, e posteriormente a reformarem-se de forma antecipada, devido ao desenvolvimento de doenças profissionais. Os fatores esforços e condições de trabalho – riscos e doenças profissionais devem ser considerados como de extrema relevância porque a elevada exposição a estes dois fatores pode impedir o/a trabalhador/a do desenvolvimento de uma normal atividade durante a sua vida profissional tal como demonstram os estudos sectoriais em matéria de Saúde e Segurança no Trabalho.

Face às experiências registadas durante o projecto, somos da opinião que a parceria deve fazer uma reflexão junto dos seus parceiros sociais, nomeadamente:

- 1.** As diferenças salariais identificadas em Portugal, Hungria e Turquia, indiciam uma prática de discriminação directa entre homens e mulheres nas ITVCC. É necessário que cada parceiro avalie se esta prática advém do CCT negociado ou se estamos perante uma situação de preconceitos nas práticas remuneratórias das empresas e persistência de estereótipos com uma clara desvalorização do trabalho das mulheres.

- 2.** Refletir sobre as categorias profissionais e o seu posicionamento na grelha salarial de forma a garantir a convenção nº 100 da OIT “assegurar a aplicação a todos os trabalhadores do princípio de igualdade de remuneração entre a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor” e impedir a segregação vertical que se verifica nos nossos sectores;

- 3.** É necessário refletir sobre o valor das categorias profissionais não apenas do ponto de vista das competências e responsabilidades, mas, tal como é recomendado pela OIT e pelas normas da lei laboral Trabalho, pelo conjunto dos quatro fatores Competências, Responsabilidades, Esforços e Condições de Trabalho;

- 4.** É necessário também garantir a efetiva transparência salarial nas empresas, no respeito pelas normas em vigor. Os dados recolhidos apontam para a desigualdade salarial entre homens e mulheres. Numa indústria maioritariamente ocupado por mulheres, mesmo a executar o mesmo trabalho, os homens ganham mais que as mulheres. É necessário implementar medidas que garantam a transparência salarial efetiva para que estas situações possam ser identificadas e agir atempadamente na sua resolução e garantir que a médio prazo se consegue reduzir a diferença salarial (GPG);

- 5.** É necessário que os parceiros implementem ferramentas que permitam anualmente avaliar as diferenças salariais nas ITVCC e que tenha associado a si uma agenda para a mitigação da diferença salarial nas ITVCC.

LIGAÇÕES PARA CONSULTA

- Página do Projecto: <https://fesete.pt/elimination-of-discrimination/>
- EU – Igualdade de Género: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality_en
- OIT: <http://www.ilo.org> (página da Organização Internacional do Trabalho);
- FESETE: www.fesete.pt
- Disk-Tekstil: <https://disktektstil.org/en/>
- BDSZ: <https://www.banyasz.hu/>
- IndustriAll – Europe: <https://news.industrial-europe.eu/>
- Eurostat: [Eurostat](https://ec.europa.eu/eurostat/)

OUTRAS REFERÊNCIAS PARA CONSULTA

- Organização internacional do Trabalho (2013), *Igualdade Salarial – Um Guia Introdutório*, Genebra.
- Comissão Europeia (2016), *Um novo começo para o Diálogo Social*, Bruxelas.
- Organização internacional do Trabalho (2018), *Tripartismo e Diálogo Social*, Genebra.
- Instituto Sindical Europeu – ETUI (2019), *Collective bargaining in Europe: towards an endgame*, Brussels.
- Friedrich Ebert Stiftung (2022), *Trade Unions in Turkey 2022*, Istanbul.
- Proposta de DIRETIVA DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO que reforça a aplicação do princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual entre homens e mulheres mediante a transparência salarial e mecanismos de fiscalização do cumprimento (COM(2021) 93 final), disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM:2021:93:FIN>
- International Labour Organization (2007), *ABC of Women Workers' Rights and Gender Equality*. 2ª ed. Geneva.
- Chicha, Marie-Thérèse (2008), *Promoting Equity: gender-neutral job evaluation for equal pay. A step-by-step guide*. Geneva, International Labour Office
- International Labour Organization (2022) – *ILO Conventions*, available in www.ilo.org
- FERREIRA, Virgínia (1999) – A segregação sexual do mercado de trabalho – perspectivas teóricas e políticas in MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL, Sociedade e Trabalho – Igualdade de Oportunidades, n.º 6, Lisboa
- International Labour Organization (2020), *Report - Measuring the Gender Pay Gap (Turkey Case)*
- *European Parliament resolution of 24 May 2012 with recommendations to the Commission on application of the principle of equal pay for male and female workers for equal work or work of equal value (2011/2285(INI))*, available in <https://eur-lex.europa.eu/homepage.html>
- *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions an initiative to support work-life balance for working parents and carers (COM/2017/0252)*, available in <https://eur-lex.europa.eu/homepage.html>

PROMOTOR



PARCERIA:



DISK Tekstil



BDSZ

ORGANIZAÇÃO ASSOCIADA



Co-funded by
European Union