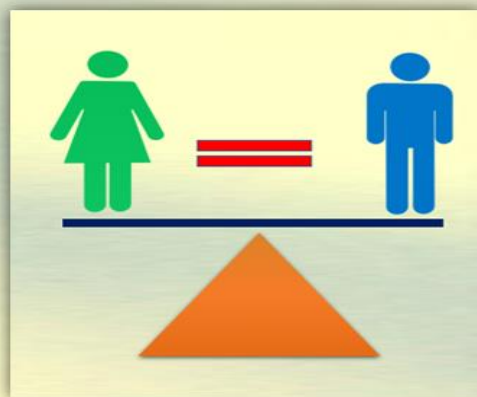




ITVCC Indústrias Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes

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

IGUALDADE DE GÉNERO



IGUALDADE SALARIAL

I. DISCRIMINAÇÃO DE GÉNERO

Ao abordar o tema de discriminação de género é fundamental considerar a definição do conceito de “discriminação” definido pela [OIT](#) (Organização Internacional do Trabalho) na [Convenção n.º 111](#) de 1958, [ratificada](#) por Portugal em 1959, pela Hungria em 1961 e pela Turquia em 1967, como “toda a distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião pública, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão”.

A discriminação pode assumir e ser aplicada de duas formas, de [forma directa](#) quando uma norma ou regra explícita estabelece um tratamento diferente para homens e mulheres ou de [forma indirecta](#), quando se manifesta nas práticas sociais “sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja susceptível de colocar as pessoas (...) numa posição de desvantagem comparativamente com outras” ([OIT, 2007](#)).

A REZER:

DISCRIMINAÇÃO DIRECTA:
QUANDO A NORMA OU REGRA ESTABELECE TRATAMENTO DIFERENCIADO;

DISCRIMINAÇÃO INDIRECTA:
QUANDO SE MANIFESTA NAS PRÁTICAS SOCIAIS.

Os estereótipos e preconceitos sobre as características inerentes a cada um dos sexos sustentam as práticas de discriminação de género que se manifestam na segregação sexual do mercado de trabalho. Esta segregação afecta particularmente as mulheres, com uma concentração de mulheres em determinados sectores de actividade não tão valorizados, [segregação horizontal](#), assim como nos níveis hierárquicos inferiores mesmo nos sectores maioritariamente ocupados por mão-de-obra feminina, [segregação vertical](#) ([OIT, 2007](#)).

A REZER:

SEGREGAÇÃO HORIZONTAL:
CONCENTRAÇÃO DE UM GÉNERO NUMA DETERMINADO SECTOR OU EMPREGO;

SEGREGAÇÃO VERTICAL:
QUANDO NÃO É PERMITIDA A PROGRESSÃO PARA NÍVEIS HIERARQUICOS SUPERIORES.

II. REMUNERAÇÃO IGUAL PARA TRABALHO DE IGUAL VALOR

A [Convenção n.º 100](#) da [OIT](#), datada de 1951 e [ratificada](#) pela Hungria em 1956, Portugal em 1966 e Turquia em 1967 relativa à igualdade de remuneração entre homens e mulheres em trabalho de igual valor, versa sobre uma forma de **discriminação indirecta que se traduz em práticas salariais mais baixas para as funções ocupadas maioritariamente por mulheres e que se apoia nas representações sociais e estereótipos que promovem a desvalorização do trabalho feminino.**

Considerando que esta Convenção procura assegurar que homens e mulheres devem auferir uma remuneração igual não apenas por um trabalho similar, mas por um trabalho de valor igual, **é fundamental que se proceda a uma avaliação dos postos de trabalho sem enviesamento de género e garantir remuneração igual para trabalho de valor igual independentemente do sexo.**

Com efeito, no artigo 2º, a [Convenção nº 100](#) determina que “cada Membro deverá (...) encorajar e (...) assegurar a aplicação a todos os/as trabalhadores/as do princípio de igualdade de remuneração entre a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor. **Este princípio poderá ser aplicado por qualquer dos seguintes meios: da legislação nacional; de todo o sistema de fixação da remuneração estabelecido ou reconhecido pela legislação; de convenções colectivas negociadas entre patrões e trabalhadores e trabalhadoras; de uma combinação dos meios acima mencionados”.**

A RETER:

OS ESTADOS QUE RATIFICARAM A [CONVENÇÃO Nº 100](#) DEVEM PROCURAR APLICAR O PRINCÍPIO DE “REMUNERAÇÃO IGUAL PARA TRABALHO DE IGUAL VALOR” ATRAVÉS DE SISTEMAS DE REGULAÇÃO, NOMEADAMENTE ATRAVÉS DAS CONVENÇÕES COLECTIVAS

III. DESVALORIZAÇÃO DAS PROFISSÕES DESEMPENHADAS POR MULHERES

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 RETER:

VÁRIOS AUTORES JUSTIFICAM A DISCRIMINAÇÃO PELA TESE DA QUALIFICAÇÃO DO TRABALHO NA QUAL SE ENTENDE QUE AS MULHERES SÃO MENOS REMUNERADAS NA MEDIDA EM QUE OCUPAM POSTOS DE TRABALHO MENOS QUALIFICADOS. NO ENTANTO, OUTROS AUTORES QUESTIONAM ESTE ARGUMENTO DADO QUE IMPORTA “SABER ATÉ QUE PONTO AS FUNÇÕES OCUPADAS PELAS MULHERES SÃO CONSIDERADAS DESQUALIFICADAS APENAS PELO FACTO DE SEREM OCUPADOS POR ELAS” (PHILLIPS E TAYLOR, 1980 IN FERREIRA, 1999:45).

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**”.

A REZER:

É NECESSÁRIO INCENTIVAR OS EMPREGADORES A ADOPTAR POLÍTICAS DE TRANSPARÊNCIA EM MATÉRIA DE COMPOSIÇÃO E ESTRUTURAS DE REMUNERAÇÃO E QUE A TRANSPARÊNCIA SALARIAL É DEBATIDA NOMEADAMENTE NO ÂMBITO DA NEGOCIAÇÃO COLECTIVA COMO SUGERE A RECOMENDAÇÃO DA COMISSÃO, DE 7 DE MARÇO DE 2014, [2014/124/UE](#)

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](#)).

IV. CONCILIAÇÃO DA VIDA FAMILIAR COM A VIDA PROFISSIONAL

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.**”.

“As mulheres que trabalham dedicam, em média, 22 horas por semana a atividades não remuneradas (...)”

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).

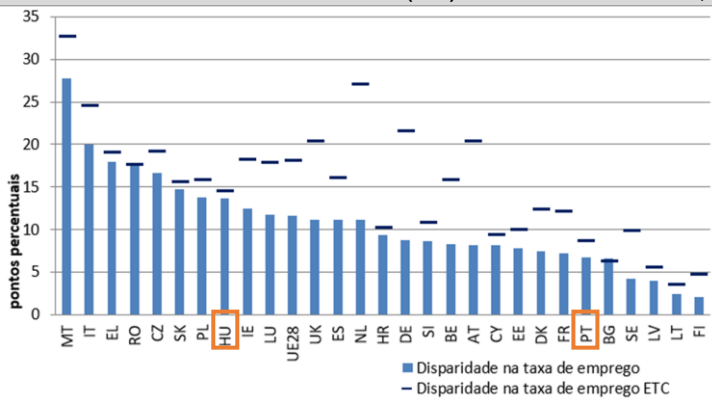
De acordo com os dados contidos no relatório (gráfico 1) a percentagem de homens empregados com idade entre os 20 e os 64 é em todos os países superior à percentagem de mulheres empregadas no mesmo intervalo de idades.

A RETER:

OS DADOS MOSTRAM QUE, EM MÉDIA, HÁ UMA MAIOR PREVALÊNCIA DOS HOMENS NO EMPREGO A TEMPO COMPLETO DO QUE AS MULHERES, COM UMA DIFERENÇA DE 18,1%;

HÁ UMA MAIOR PROBABILIDADE (CERCA DE 31,3) DE AS MULHERES OPTAREM POR TRABALHAR A TEMPO PARCIAL COMO FORMA DE CONCILIAR COM AS RESPONSABILIDADES

G. 1 | DISPARIDADES NA TAXA DE EMPREGO (FAIXA ETÁRIA 20-64) E NA TAXA DE EMPREGO EQUIVALENTE A TEMPO COMPLETO (ETC) DE HOMENS E MULHERES, 2015



Fonte: [Eurostat](#) OCDE

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 probabilidade das mulheres optarem por um trabalho a tempo parcial para conseguirem conciliar a vida familiar com a profissional é de 31,3% enquanto que no caso dos homens a probabilidade é bastante mais reduzida, apenas 8,3%.”

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 União Europeia (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%.**

V. AS INDÚSTRIAS TEXTIL, VESTUÁRIO CALÇADO E CURTUMES (ITVCC)

Segundo dados do Eurostat, **as ITVCC** concentravam (em 2018), nos 27 estados membros da União Europeia, 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 União Europeia 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 **União Europeia 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 União Europeia (**UE**) 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 na Turquia 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** de **8%** (dados de 2020).

As profissões de predominância feminina e o papel da mulher no contexto familiar e profissional continuam a ser desvalorizados. A discriminação indirecta das mulheres está cristalizada no modo de funcionamento dos locais de trabalho, nos valores e regras culturais e sociais dominantes. É necessário alterar a forma como olhamos para os postos de trabalho de predominância feminina e para o trabalho realizado pelas mulheres, avaliá-lo e valorizá-lo sem qualquer tipo de enviesamento.

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://disktekstil.org/en/>
- BDSZ: <https://www.banyasz.hu/>
- IndustriAll – Europe: <https://news.industrial-europe.eu/>
- Eurostat: [Eurostat](https://ec.europa.eu/eurostat/)

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 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>

ΠΥΛΩΝΙΟΤΗΣ



ΠΕΡΙΣΤΕ

ΠΑΙΝΟΠΟΛΙΣ



ΔΙΣΚ ΤΟΚΑΤΗ



ΒΙΣΣΑ

ORGANIZAÇÃO ASSOCIADA



Co-funded by
European Union