

EMPREGO

Retrato O Expresso ouviu histórias de mulheres alvo de despedimento quando estavam grávidas e analisou a situação feminina no

Igualdade ainda é só no

SÓNIA M. LOURENÇO

Maria, nome fictício, tinha 35 anos e estava grávida de gémeas quando o patrão lhe comunicou que o seu contrato de trabalho a prazo não ia ser renovado. A sua história, que partilhou com o Expresso, parece saída de outros tempos, mas aconteceu no Portugal de 2017. Trabalhava numa farmácia no sul do país e o contrato tinha sido renovado há poucas semanas, por mais um ano, quando comunicou ao patrão que estava grávida. “Pouco depois, ele começou a falar em dificuldades no negócio e que ia ser preciso reduzir pessoas”, recorda. Passados dois meses, “no meu último dia de trabalho antes de entrar de baixa por gravidez de risco, comunicou-me que não ia renovar o contrato, que só terminava mais de nove meses depois”, conta.

Chegou a dirigir-se à Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), mas “a pessoa que me atendeu não me ajudou e ainda questionou a minha história”, lamenta. Além disso, era a funcionária que estava há menos tempo na farmácia. “Achei que não ia conseguir provar nada e desisti”, confessa. O patrão passou incólume. E três meses depois já tinha contratado uma nova funcionária para ocupar o seu posto de trabalho. Quanto a Maria, terminada a licença de maternidade, começou a receber o subsídio de desemprego. Está desempregada até hoje. Até porque “não consegui vaga na creche para as minhas filhas e tive de ficar em casa”. Só em janeiro deste ano, as meninas foram para a creche e Maria pôde começar a procurar trabalho.

O caso de Maria nunca chegou à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), entidade que tem por missão promover a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no mercado de trabalho e analisar as queixas de discriminação. A CITE tem ainda, por lei, de se pronunciar em todos os casos em que uma entidade patronal pretenda despedir uma mulher grávida ou lactante. Os dados mostram que o número de queixas aumentou em 2018 face a 2017 — passando de 34 para 45 — embora estejam longe dos valores registados durante os anos negros da crise. Em 2014, por exemplo, ultrapassaram as 200.

Explicação: “A legislação consagra, mas a realidade não efetivou ainda a igualdade entre mulheres e homens” no mercado de trabalho, afirma Fátima Messias, coordenadora da comissão de igualdade entre mulheres e homens da CGTP. Mais: “nalgumas matérias, como os horários de trabalho e a conciliação entre trabalho e família, os últimos sinais são de agravamento”, alerta, apontando o exemplo do trabalho por turnos, que, em Portugal, afeta mais as mulheres do que os homens (ver painel gráfico).

A desigualdade é notória a diversos níveis. Apesar de as mulheres representarem quase 50% do emprego e serem, em média, mais qualificadas, continuam a ganhar abaixo dos homens. Os dados do Instituto Nacional de Estatística (INE) sobre o rendimento médio mensal líquido dos trabalhadores por conta de outrem indicam que em 2018 elas ganhavam menos 18,4% do que eles. Ao ritmo tímido das últimas duas décadas, só em 2101 se fechará este fosso. Ou seja, daqui a 83 anos.

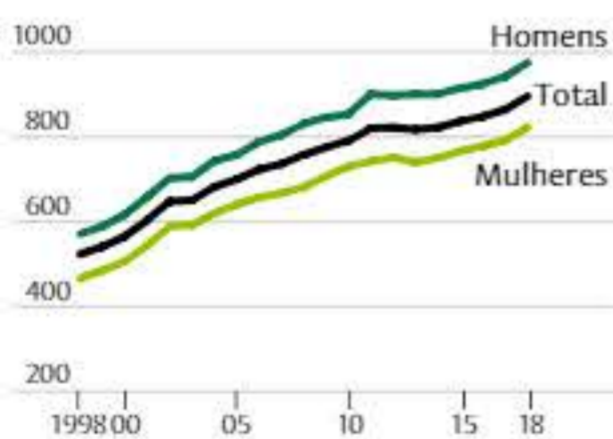
A explicação é múltipla e não resulta apenas de poder haver salários diferentes entre homens e mulheres em iguais funções. Quais são os fatores? Em primeiro lugar, as escolhas profissionais. Entre as mulheres ainda há grande incidência das profissões ligadas ao cuidado, como mostram os dados do INE (ver painel gráfico).



As atividades de saúde humana são um dos sectores com maior incidência de emprego feminino FOTO LUÍS BARRA

RENDIMENTO MÉDIO MENSAL LÍQUIDO

Valores em euros, trabalhadores por conta de outrem



Série de 1998 do Inquérito ao Emprego para os dados até 2010 e série de 2011 do Inquérito ao Emprego para os dados a partir de 2011

FONTE: INSTITUTO NACIONAL DE ESTATÍSTICA

MAIOR INCIDÊNCIA DE EMPREGO FEMININO...

Proporção de mulheres no emprego total do sector em 2018, em %

| Sector | VALOR (%) |
|---|-----------|
| Pessoal doméstico ao serviço de famílias | 97,5 |
| Atividades de saúde humana e apoio social | 83,3 |
| Educação | 78,5 |
| Outras atividades de serviços | 70,2 |
| Alojamento, restauração e similares | 58,1 |

... E MENOR

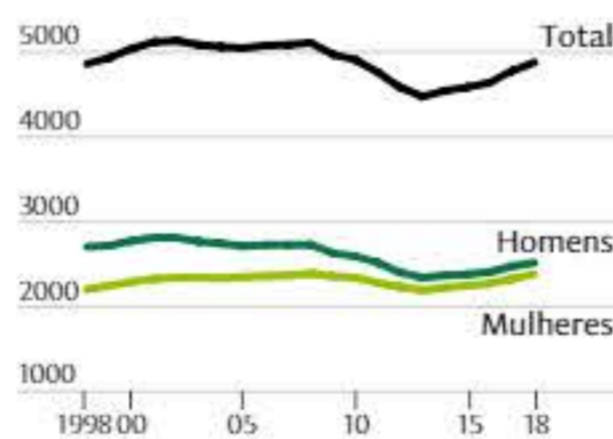
Proporção de mulheres no emprego total do sector em 2018, em %

| Sector | VALOR (%) |
|--|-----------|
| Construção | 7,2 |
| Transportes e armazenagem | 21,6 |
| Captação, trat. e distr. de água, gestão de resíduos e despoluição | 25,6 |
| Atividades de informação e de comunicação | 29,8 |
| Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca | 31,8 |

FONTE: INSTITUTO NACIONAL DE ESTATÍSTICA E CÁLCULOS EXPRESSO

POPULAÇÃO EMPREGADA

Milhares de pessoas



AS MULHERES NAS EMPRESAS

Valores em percentagem

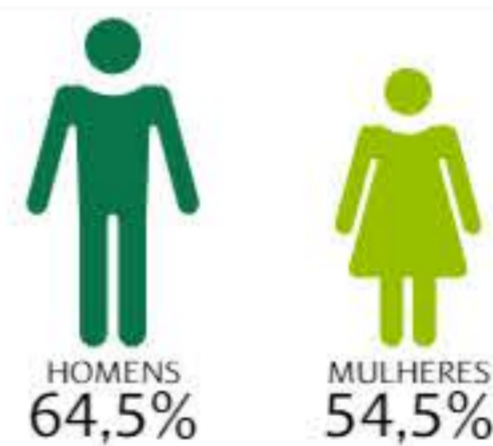
| Categoria | 2018 (%) | 2013 (%) |
|-----------------------------|----------|----------|
| Emprego | 42,5 | 41,3 |
| Cargos de gestão | 29,8 | 28,5 |
| Cargos de direção executiva | 27,5 | 24,1 |
| Cargos de liderança | 26,5 | 24,3 |
| C. A. das empresas cotadas | 15,2 | 8,1 |

Cargos de liderança: funções do primeiro gestor (presidente do conselho de administração ou gerente); cargos de gestão: órgãos sociais (órgãos de gestão, administração e gerência); cargos de direção executiva: diretores de 1ª linha. Universo: Empresas públicas e privadas com pelo menos um cargo de gestão/direção a 31 de dezembro de 2018 e com atividade comercial em 2017. Não inclui os órgãos de fiscalização.

FONTE: INFORMA D&B

MULHERES AINDA PARTICIPAM MENOS NO MERCADO DE TRABALHO

Taxa de atividade da população a partir dos 15 anos de idade em 2018



FONTE: INSTITUTO NACIONAL DE ESTATÍSTICA

TRABALHO POR TURNOS AFETA MAIS AS MULHERES

População empregada com horário de trabalho por turnos, em percentagem do total em 2018

| SEXO | VALOR (%) |
|--------------|-------------|
| Homens | 15,5 |
| Mulheres | 16,1 |
| Total | 15,8 |

FONTE: INSTITUTO NACIONAL DE ESTATÍSTICA E CÁLCULOS EXPRESSO

DURAÇÃO HABITUAL DA SEMANA DE TRABALHO

Média de horas semanais habitualmente trabalhadas pela população empregada a tempo completo, por sexo

| SEXO | 2011 (horas) | 2018 (horas) |
|--------------|--------------|--------------|
| Homens | 43 | 43 |
| Mulheres | 41 | 41 |
| Total | 42 | 42 |

FONTE: INE

Em segundo lugar, as mulheres continuam muito sub-representadas nos cargos de topo. Os dados da consultora Informa D&B não deixam margem para dúvidas: apesar de alguns progressos, só lideram 26,5% das empresas em Portugal (sector privado e sector empresarial do Estado), ocupando 29,8% dos cargos de gestão.

Há outra variável-chave nesta equação. As mulheres “fazem menos horas de trabalho remunerado, nomeadamente horas extra, porque têm a seu cargo a maioria do tempo de trabalho em casa”, salienta Fátima Messias. Para Joana Gíria, presidente da CITE, os grandes entraves à igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho, em Portugal, continuam a ter origem precisamente aqui. “A sociedade, em geral, espera das mulheres, além do exercício da atividade profissional, uma disponibilidade quase total para cuidar da família, a par de tempo para realizarem praticamente todas as tarefas domésticas”, nota. Já dos homens “a mesma sociedade espera dedicação do tempo, essencialmente, à atividade profissional”.

Um longo caminho

Como se chega, então, à igualdade? “Não creio que haja receita milagrosa”, frisa Joana Gíria, alertando que “as desigualdades no mercado de trabalho são como um círculo vicioso. Grande parte das disparidades têm origem numa sucessão ininterrupta de fatores que se repetem e voltam ao ponto de origem colidindo quase sempre com o mesmo obstáculo: a mentalidade social ainda estereotipada”.

O diagnóstico ouvido pelo Expresso é claro: em termos de legislação, Portugal está numa posição de vanguarda no que toca à igualdade entre mulheres e homens. O problema é a prática. Por isso, Fátima Messias não tem dúvidas: “É necessária uma inspeção do trabalho que atue e penalize de forma exemplar as entidades patronais infratoras”. Defende, por isso, “um reforço de meios e de competências” dessa inspeção, nomeadamente da ACT. O problema agrava-se porque “o recurso aos tribunais é tão demorado que, muitas, vezes, os trabalhadores desistem dos processos”.

Lina Lopes, presidente da Comissão de Mulheres da UGT, aponta outra pista. Constatando que “nas empresas e na política os cargos de poder são ocupados por homens”, a sindicalista, considera que “isto só se ultrapassa com equidade ao nível do poder político”. A partilha das licenças parentais é outro fator-chave para Lina Lopes, defendendo que “devia ser obrigatória uma repartição 50/50 entre a mãe e o pai”. A resolução do problema crónico da falta de vagas nas creches, a preços acessíveis, também “ajudaria”.

Certo é que continua a haver mulheres grávidas alvo de processos de despedimento. Ana Cristina é uma delas. Ficou desempregada em maio de 2018, aos 35 anos, quando a filha tinha menos de um ano. Trabalhava numa grande empresa industrial e estava nos quadros (contrato permanente). Poucas semanas depois de comunicar que estava grávida, em março de 2017, começou a ser confrontada com uma proposta para cessar funções, quase de imediato. A justificação apresentada foi de que “tinham deixado de ter trabalho para me dar”, “ameaçando-me” com uma extinção de posto de trabalho, conta ao Expresso.

Consultou a ACT, “que tratou a situação com a maior indiferença possível”, critica. Entretanto, “a empresa foi-me retirando tarefas, deixou de me convocar para reuniões, deixou de me dar feedback sobre assuntos pendentes e deixou de me dar trabalho”. Acabou por ficar de baixa por gravidez de risco e passadas três semanas do nascimento da filha, a empresa “enviou-me uma carta cujo assunto era ‘extinção do posto de

mercado de trabalho

papel

trabalho', novamente a tentar chegar a um acordo", conta. Acabou por contratar um advogado, que "me convenceu a tentar negociar um acordo". Contudo, as tentativas foram goradas e a empresa pediu um parecer à CITE para a poder despedir, "alegando que, por problemas financeiros, iam contratar uma empresa de *outsourcing* para fazer o meu trabalho", recorda. Ora, a CITE "declarou que, do seu ponto de vista, não havia qualquer discriminação e a empresa podia despedir-me", recorda, muito crítica. "Só me restava ir para tribunal", mas, "ao fim de mais de um ano neste processo, não aguentei e aceitei o conselho do meu advogado: negocie uma indemnização", confessa.

O Expresso confrontou a CITE, mas Joana Giria não quis pronunciar-se sobre uma situação concreta, avançando que "a CITE analisa tecnicamente cada caso do ponto de vista jurídico. Não havendo indícios de prática discriminatória, não há oposição à decisão que a empresa quer tomar". Lembra ainda que qualquer parte "pode reclamar a decisão" e tem "ao seu dispor a via judicial".

Ana Cristina esteve sete meses desempregada. Nas entrevistas de emprego "percebi que havia muita resistência quando dizia que tinha uma filha com menos de um ano", recorda. Agora, já está a trabalhar "felizmente numa empresa que me trata muito melhor".

slourenco@expresso.impresa.pt

Mulheres atrás na criação de empresas

Há mais mulheres a criar novas empresas, mas o fosso face aos homens não está a fechar, mostram os dados da Informa D&B

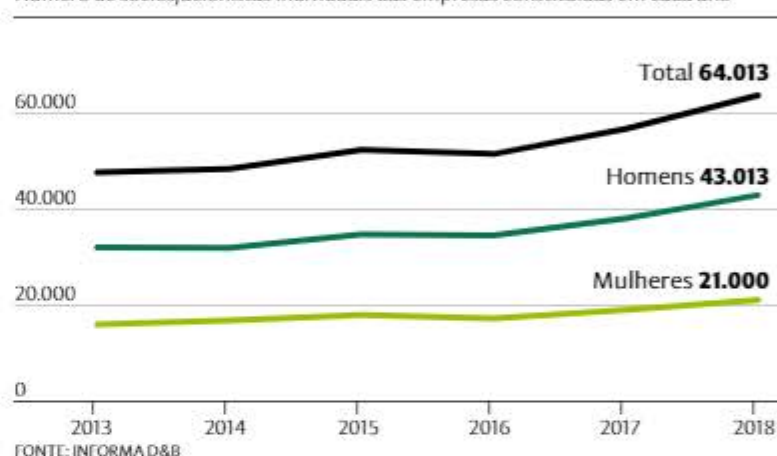
O ano passado foi de recorde na criação de empresas em Portugal. Em 2018, nasceram 45.834 empresas, envolvendo mais de 64 mil empreendedores (sócios/acionistas individuais), mostram os dados da consultora Informa D&B. O problema é que quando se reparte este número em função do sexo, os homens foram mais do dobro das mulheres: cerca de 43 mil contra 21 mil.

As mulheres têm acompanhado a forte dinâmica do tecido empresarial e, entre 2013 e 2018, o número de mulheres empreendedoras aumentou 33%. Contudo, o aumento nos homens foi, até, ligeiramente superior, nos 34,4%. Ou seja, o fosso não está a diminuir e até aumentou ligeiramente, já que em 2013 as mulheres representavam 33% do número total de empreendedores, um valor que ficou nos 32,8% em 2018.

Há, contudo, um sinal positivo. No período entre 2013 e 2018 verificou-se algum crescimento no número de novas empresas onde há mulheres envolvidas na sua constituição, passando de 38,4% do total, para 39,9%. Certo é que o empreendedorismo feminino continua concentrado em áreas como os serviços pessoais, serviços empresariais, alojamento e restauração, retalho e ativi-

MULHERES EMPREENDEDORAS

Número de sócios/acionistas individuais das empresas constituídas em cada ano



FONTE: INFORMA D&B

dades imobiliárias. "Estes cinco sectores concentram quase 75% do total de iniciativas lideradas por mulheres em 2018", indica uma análise da Informa D&B para o Expresso. "Em comparação, o empreendedorismo masculino está bastante mais disseminado."

Liderança feminina mais forte nas empresas jovens

Em Portugal, mais de 80 mil empresas são lideradas por mulheres. Mas esse valor representa apenas 26,5% do tecido empresarial (sector privado e público). É nas empresas mais jovens (menos de cinco anos) que a incidência da liderança feminina é mais forte: 29,4%, contra 25,4% nas empresas adultas (com cinco a 19 anos) e 23,8% nas empresas maduras (com mais de 20 anos).

Quanto valem as empresas lideradas por mulheres? Em

2018, em conjunto, o seu volume de negócios atingiu €44,4 mil milhões, ou seja, 14% do total, considerando todo o tecido empresarial. Mais, estas empresas empregaram 479 mil pessoas, o que traduz 18% do emprego no tecido empresarial.

É nas empresas familiares que se encontra maior percentagem de cargos de gestão desempenhados por mulheres. Contudo, "à semelhança do que se verifica em todo o tecido empresarial, também nas empresas familiares a presença de gestoras femininas diminui à medida que cresce a dimensão da empresa", constata a análise da Informa D&B.

Já nos cargos de gestão, a sub-representação feminina é mais vinculada no gás, na electricidade, na informática e nos combustíveis.

SÓNIA M. LOURENÇO
slourenco@expresso.impresa.pt

NÚMEROS

32,8%

dos empreendedores envolvidos na criação de empresas em 2018 eram mulheres, um número que fica ligeiramente abaixo dos 33% registados em 2013

75%

do total de iniciativas empresariais lideradas por mulheres em 2018 estava concentrado em cinco sectores: serviços pessoais, serviços empresariais, alojamento e restauração, retalho e atividades imobiliárias

80

mil empresas em Portugal são lideradas por mulheres, correspondendo a 26,5% do tecido empresarial