

**COMISSÃO PARA A IGUALDADE
ENTRE MULHERES E HOMENS**



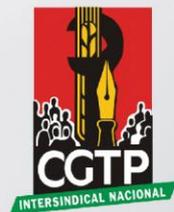
**CONFERÊNCIA
NACIONAL DA
CIMH**

**DIGNIFICAR
O TRABALHO**

**DEFENDER
A SAÚDE**

**AVANÇAR
NA IGUALDADE**

LISBOA . 2 . JUNHO . 2021



SITUAÇÃO ACTUAL
DAS MULHERES TRABALHADORAS EM PORTUGAL

SITUAÇÃO ACTUAL DAS MULHERES TRABALHADORAS EM PORTUGAL

1. Emprego	2
2. Precariedade.....	3
3. Salários e desigualdades salariais.....	5
4. Horários de trabalho e conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal.....	9
5. Trabalho presencial e trabalho à distância/teletrabalho	10
6. Natalidade, fecundidade e gozo de licenças parentais.....	12
7. Assédio e violência no trabalho	16
8. Acidentes e problemas de saúde relacionados com o trabalho.....	16
9. Desemprego.....	19
10. Protecção social	20
11. Apoio à infância, velhice e dependência	22
12. Habitação	27
13. Pobreza.....	27

I. EMPREGO

Em 2020 havia 2.330 mil mulheres empregadas no nosso país, 2.071 mil das quais a trabalhar por conta de outrem (89% do total), de acordo com o Inquérito ao Emprego, do INE.

As mulheres constituem cerca de metade da população activa e do emprego total e mais de metade do emprego assalariado (cerca de 52%).

A esmagadora maioria (82,5%) das mulheres empregadas trabalha nos serviços, cerca de 16% na Indústria, construção, energia e água (sobretudo nas indústrias transformadoras) e apenas 1,7% na Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca, acentuando tendências que já vinham de trás.

De facto, o peso dos serviços tem-se situado acima dos 80% entre as mulheres trabalhadoras desde o início da década passada, sendo superior ao que se verifica entre os homens trabalhadores (61%).

Entre os serviços assumem maior importância a Saúde e apoio social (18%), o Comércio (15%) e a Educação (14%), que em conjunto absorvem perto de metade do emprego das mulheres.

Prossegue a elevação do nível de escolaridade das mulheres trabalhadoras, tendo 38% completado o ensino superior, 28% o ensino secundário ou pós secundário mas ainda com 34% a deterem no máximo o 9º ano de escolaridade. **No entanto, o aumento das habilitações não tem tido a devida correspondência em termos da elevação dos salários, havendo muitas trabalhadoras a desempenhar tarefas pouco qualificadas devido ao perfil produtivo da economia, assente em trabalho precário e mal pago.**

Em 2020 foram destruídos 92,5 mil postos de trabalho, correspondendo a um recuo anual de cerca de 2%. Entre as mulheres o número de postos de trabalho perdidos foi de 28,4 mil (31% do total). Esta queda interrompe o crescimento que se vinha verificando há seis anos.

População empregada por grupo etário, nível de escolaridade completo e sexo

Portugal	Sexo	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
		Milhares									
População empregada	HM	4 429,7	4 223,6	4 145,8	4 267,4	4 349,5	4 429,9	4 590,9	4 718,7	4 776,2	4 683,7
	H	2 319,1	2 176,4	2 121,4	2 175,4	2 210,8	2 249,3	2 336,9	2 392,7	2 417,7	2 353,6
	M	2 110,6	2 047,3	2 024,3	2 092,0	2 138,8	2 180,6	2 254,0	2 326,0	2 358,5	2 330,1
Nível de escolaridade completo											
Até ao básico - 3.º ciclo	HM	2 610,4	2 357,7	2 200,3	2 120,0	2 091,7	2 059,1	2 104,5	2 092,5	2 005,0	1 838,8
	H	1 501,9	1 348,9	1 255,2	1 212,9	1 189,2	1 170,7	1 224,9	1 222,8	1 162,1	1 057,0
	M	1 108,5	1 008,8	945,1	907,2	902,5	888,4	879,7	869,7	842,9	781,8
Secundário e pós-secundário	HM	930,6	943,6	1 003,8	1 074,4	1 127,6	1 177,9	1 256,7	1 324,5	1 399,2	1 396,2
	H	457,8	454,5	495,4	540,1	576,6	603,9	635,6	669,9	708,0	736,5
	M	472,9	489,1	508,4	534,3	551,0	574,0	621,1	654,6	691,2	659,7
Superior	HM	888,8	922,3	941,7	1 073,0	1 130,4	1 192,9	1 229,8	1 301,7	1 371,9	1 448,8
	H	359,5	373,0	370,9	422,5	445,0	474,7	476,5	500,1	547,5	560,1
	M	529,3	549,4	570,9	650,5	685,4	718,2	753,3	801,7	824,4	888,7

Fonte: INE – Inquérito ao Emprego

As medidas tomadas pelo Governo como resposta à crise sanitária foram insuficientes ou desadequadas, quer no plano laboral, quer no plano económico e social.

Foram canalizados milhares de euros de apoios públicos às empresas, entre as quais as maiores e que deles não necessitavam, mas os despedimentos não foram proibidos.

Mais de um milhão de trabalhadores esteve em *lay-off* ou no apoio à retoma progressiva (estimando-se que as mulheres tenham sido cerca de metade), sofrendo cortes de 1/3 no seu salário.

Outros milhares tiveram reduções no rendimento por motivo de doença ou de assistência à família - muitos dos quais mulheres. No total, mais de um milhão e quatrocentos mil trabalhadores tiveram perdas salariais em 2020, o que se repercutiu negativamente na economia e na sociedade, somando crise à crise.

A destruição de emprego ocorreu sobretudo nas actividades mais expostas à pandemia (Comércio, Alojamento e restauração, Indústrias transformadoras e Actividades administrativas e serviços de apoio explicam 71% das perdas de emprego face a 2019 para o conjunto dos trabalhadores, sendo a percentagem um pouco inferior entre as mulheres trabalhadoras), à precariedade e aos baixos salários e também entre os trabalhadores das profissões menos qualificadas (o grupo dos Trabalhadores dos serviços pessoais, de segurança e vendedores e o dos Trabalhadores não qualificados explicam 48% das perdas totais, 61% entre as mulheres trabalhadoras) e com menos habilitações (sobretudo com o ensino básico mas também com ensino secundário e pós secundário).

Note-se que a destruição de emprego entre os trabalhadores menos qualificados e com salários mais baixos provocou a subida do salário médio não por aumentos salariais negociados, mas pela alteração da estrutura do emprego.

Pelo contrário, o emprego aumentou entre os trabalhadores com profissões mais qualificadas (nomeadamente entre os Especialistas das actividades intelectuais e científicas, com mais 113 mil postos de trabalho, cerca de 81 mil dos quais ocupados por mulheres), com salários mais elevados e maiores habilitações (mais cerca de 77 mil postos de trabalho, 64 mil dos quais entre as mulheres trabalhadoras), assim como em sectores que viram a sua actividade aumentar como resposta à pandemia¹.

2. PRECARIIDADE

Em 2020 a precariedade medida através dos dados do INE atingia mais de 712 mil trabalhadores, 373,5 mil dos quais mulheres (52% do total).

¹ É o caso, entre outros, da Administração Pública onde o emprego cresceu cerca de 19,8 mil trabalhadores entre o final de 2019 e o final de 2020. No entanto, 77% desse aumento foi emprego precário, tendo ocorrido sobretudo na Saúde, Educação, Defesa, Ciência e Ensino Superior e no Sector Empresarial do Estado.

Afectava 17,8% do total dos assalariados, sendo a incidência mais elevada entre as mulheres trabalhadoras (18%), designadamente entre as mais jovens. **Os vínculos não permanentes ultrapassavam os 60% do total entre as jovens trabalhadoras com menos de 25 anos e mais de 30% no grupo dos 25 aos 34 anos.**

Mais de 3/4 dos contratos não permanentes dura menos de 12 meses.

Trabalhadores por conta de outrem por tipo de contrato e sexo

Portugal	Sexo	2017	2018	2019	2020
		Milhares			
Trabalhadores por conta de outrem	HM	3 948,2	4 056,3	4 084,2	4 010,3
	H	1 927,7	1 971,9	1 985,5	1 938,7
	M	2 020,5	2 084,4	2 098,7	2 071,6
Sem termo	HM	3 080,1	3 165,1	3 235,8	3 297,9
	H	1 497,7	1 538,8	1 577,2	1 599,8
	M	1 582,5	1 626,3	1 247,3	1 698,2
Com termo	HM	728,6	745,0	718,4	595,6
	H	366,3	367,4	350,7	288,8
	M	362,3	377,6	367,7	306,8
Outro tipo	HM	139,5	146,3	130,1	116,8
	H	63,7	65,8	57,6	50,1
	M	75,8	80,5	72,4	66,7

Fonte: INE – Inquérito ao Emprego

Portugal é o quarto país entre os vinte e sete da União Europeia com o nível de precariedade mais elevado, a seguir à Polónia, à Espanha e à Holanda e substancialmente acima da média daquele espaço (que foi de 13,6% em 2020), de acordo com dados do Eurostat.

Os trabalhadores com vínculos precários foram os primeiros a ser despedidos após o surgimento da pandemia da Covid-19 em Portugal. A precariedade do emprego é responsável por mais de metade das inscrições dos desempregados nos centros de emprego, numa proporção mais elevada que em anos anteriores. **Em 2020 perderam o seu posto trabalho mais de 136 mil trabalhadores com vínculos precários, cerca de 67 mil dos quais mulheres (49% do total), grande parte sem acesso a qualquer prestação de desemprego.**

Ainda assim, o trabalho precário aumentou no segundo semestre de 2020 - embora não retomando o nível anterior à pandemia - devido ao crescimento do falso trabalho independente e de outras formas ainda mais precárias que o contrato a termo (+38,5%, sendo de 23,4% o crescimento entre as mulheres trabalhadoras).

No sector privado, e tendo em conta os Quadros de Pessoal de 2018², as actividades com maior peso de vínculos de trabalho precários entre as mulheres trabalhadoras eram as Actividades administrativas e dos serviços de apoio (onde se inclui o trabalho temporário e os centros de contacto), o Alojamento e restauração, a Agricultura, floresta e pesca, as Actividades artísticas, desportivas e recreativas, as Actividades imobiliárias, o Comércio e outras actividades de serviços.

² Último ano disponível.

Na Administração Pública mais de 93 mil trabalhadores tinham contratos a termo no final de Março de 2021³, afectando 12,8% do total de trabalhadores, o número e percentagem mais elevados desde o final de 2012, o que mostra o quanto o PREVPAP ficou aquém das necessidades de regularização dos vínculos.

Por seu turno o crescimento do número de trabalhadores com vínculos precários em mais de 15 milhares desde o início da pandemia (+19%), demonstra que a contratação precária continua a ser uma prática recorrente na Administração Pública. De notar que ficam de fora os trabalhadores com contratos tarefa ou avença, muitos dos quais a preencher postos de trabalho permanentes mas sem os vínculos e salários correspondentes, que no 2º semestre de 2019 eram mais de 26 milhares, o valor mais elevado desde o final de 2011.

Além da instabilidade laboral que provocam e das repercussões na vida pessoal e familiar dos trabalhadores, os vínculos precários têm como consequência salários 20% a 30% mais baixos do que os pagos aos trabalhadores com vínculos permanentes, sendo usados pelo patronato como instrumento para aumentar a exploração, descer custos salariais, despedir em qualquer altura e intimidar os trabalhadores.

A pobreza é mais elevada entre os trabalhadores que têm contratos precários. Segundo o Eurostat, em 2019, 12,4% dos trabalhadores em situação de precariedade em Portugal eram pobres face a 7,2% no caso dos trabalhadores permanentes mesmo após as transferências sociais (prestações e outros apoios sociais).

3. SALÁRIOS E DESIGUALDADES SALARIAIS

Os salários que os trabalhadores portugueses auferem são, em média, baixos, fruto da forte exploração de que são alvo e do modelo produtivo que não valoriza o trabalho e as qualificações e assenta na precariedade dos vínculos laborais.

A parte do trabalho na repartição do rendimento diminuiu durante o Governo PSD/CDS e a intervenção da *troika*. A limitada recuperação dos salários e rendimentos encetada a partir de 2016 não rompeu com a política de baixos salários, apenas permitiu um ligeiro aumento da percentagem dos rendimentos do trabalho no total, uma vez que a contratação colectiva continua quase bloqueada e os aumentos negociados abrangem um conjunto muito pequeno de trabalhadores. Por outro lado, os aumentos do salário mínimo nacional têm ficado muito aquém das possibilidades e necessidades dos trabalhadores e até de crescimento económico.

As trabalhadoras portuguesas ganham salários ainda mais baixos do que os homens trabalhadores. Na base desta situação estão diversos tipos de discriminação, quer relativamente às actividades e profissões que desempenham - habitualmente associadas a baixos salários - quer no acesso e ascensão na carreira, discriminações essas que têm origem em estereótipos sociais utilizados pelo patronato para as sujeitar a uma maior exploração.

³ Fonte: DGAEP – SIOE. Apesar desta fonte ser administrativa, não são divulgados dados por sexo.

Maior peso das mulheres em muitas das profissões mais mal pagas

As mulheres são a maioria dos trabalhadores de vários grupos profissionais em que os salários são muito baixos ou baixos. Mas há que referir desde já, que mesmo nas profissões em que os valores são mais elevados, os salários auferidos pelas mulheres trabalhadoras são, em média, sempre mais baixos do que os dos homens trabalhadores.

As mulheres são a maioria dos trabalhadores do grupo dos Especialistas das actividades intelectuais e científicas (60%), do Pessoal administrativo (61%), dos Trabalhadores dos serviços pessoais de protecção e segurança e vendedores (67%) e dos Trabalhadores não qualificados (73%).

À excepção do grupo dos Especialistas das actividades intelectuais e científicas, onde o salário médio base é superior ao salário médio do total dos grupos profissionais, em todos os outros grupos referidos os salários são baixos (634 euros no caso das trabalhadoras não qualificadas, 663 euros para as trabalhadoras dos serviços pessoais de protecção e segurança e vendedoras e 876 euros para as trabalhadoras administrativas)⁴. Há outros grupos profissionais em que os salários são muito baixos, mas onde as mulheres não são maioritárias.

Grande incidência do salário mínimo nacional

Em 2020 havia 827 mil trabalhadores com o salário mínimo nacional⁵, correspondendo a 23,5% dos trabalhadores do sector privado, registando-se um aumento face a 2019. Para este aumento terá contribuído o corte de 1/3 da remuneração de perto de 1 milhão de trabalhadores por via do *lay-off* simplificado em alguns meses do ano, remuneração essa que não podia descer abaixo do salário mínimo nacional.

De acordo com estes dados, cerca de 26% das mulheres trabalhadoras receberam o salário mínimo nacional em 2020, tendo também havido um aumento em relação a 2019. **Estima-se que estivessem nessa situação perto de 424 mil trabalhadoras, representando 51% do total de trabalhadores a receber o salário mínimo nacional no ano.**

Para conhecer a incidência por actividade tem que se recorrer ao Inquérito aos Ganhos e Duração do Trabalho de 2019, do GEP/MTSSS, uma vez que os dados citados anteriormente não estão disponíveis publicamente por sector. Chama-se a atenção para a não coincidência das fontes, sendo a primeira administrativa e a segunda baseada num inquérito.

Segundo o Inquérito aos Ganhos e Duração do Trabalho, as actividades com maior incidência de trabalhadoras a receber o salário mínimo nacional eram a Indústria têxtil, do vestuário e calçado (com cerca de 52% das trabalhadoras nessa situação), a Indústria alimentar e de bebidas, a Indústria das madeiras e mobiliário, o Alojamento e restauração, a Fabricação de produtos minerais não metálicos (todas com mais de 40% de incidência), as Actividades administrativas e dos serviços de apoio, Serviços diversos, as Actividades de saúde e apoio social (do sector privado) e o Comércio (todas com percentagens superiores a 30%).

⁴ Dados de 2018 dos Quadros de Pessoal, GEP/MTSSS.

⁵ Cálculos da CGTP-IN a partir dos dados do Instituto de Informática/MTSSS divulgados na publicação *Remunerações e Pensões 2010 a 2020 - Especial Dia Internacional da Mulher 2021*, do GEP/MTSSS.

Há uma ligação entre o peso das mulheres nas diferentes actividades e a percentagem de trabalhadores e trabalhadoras a receber o salário mínimo nacional, assim como com a concentração de mulheres nessas actividades (73,5% do emprego das mulheres trabalhadoras do sector privado concentrava-se nas 9 actividades onde o peso do salário mínimo nacional era mais elevado entre as mulheres).

Trabalhadores por conta de outrem por actividade e a receber o salário mínimo nacional

Actividades CAE Rev. 3	Percentagem dos TPCO a tempo completo abrangidos pelo SMN			Trabalhadores por conta de outrem por actividade			
	Abril 2019			Outubro 2018			
	Total	Homens	Mulheres	Total	Mulheres	% M/Total	% distribuição M pelas actividades
Total	25,6	21,0	31,0	2 877 918	1 377 925	47,9	100,0
Fabricação de têxteis, indúst. do vestuário e do couro	43,6	27,6	51,7	165 064	113 325	68,7	8,2
Indústrias Alimentares das Bebidas e do Tabaco	38,3	30,7	45,5	89 575	44 511	49,7	3,2
Indústrias da madeiras, mobiliário, outras	36,0	32,8	42,8	64 401	20 224	31,4	1,5
Alojamento, Restauração e Similares	39,2	35,5	41,6	241 853	141 452	58,5	10,3
Fabricação de outros prod. minerais não metálicos	25,1	18,8	40,9	36 786	11 558	31,4	0,8
Outras Actividades de Serviços	32,5	20,1	38,0	61 792	44 438	71,9	3,2
Actividades Administrativas e dos Serviços de Apoio	26,5	20,8	34,9	293 550	148 520	50,6	10,8
Actividades de Saúde Humana e Apoio Social	31,1	25,4	31,8	263 021	227 317	86,4	16,5
Comércio por Grosso e Retalho; Reparação de Veículos Automóveis e Motociclos	26,7	23,3	30,6	522 673	261 306	50,0	19,0

Fonte: Inquérito aos Ganhos e à Duração do Trabalho – 2019 e Quadros de Pessoal de 2018. GEP/MTSSS.

É possível que esta realidade tenha mudado um pouco com os despedimentos no quadro da pandemia, uma vez que alguns dos sectores com mais trabalhadores nesta situação incidência eram dos mais expostos à pandemia, mas este é o quadro para o qual há dados estatísticos neste momento.

Há obviamente também uma ligação entre o salário médio de cada actividade e a percentagem de trabalhadores a receber o salário mínimo nacional. Regra geral, quanto maior é a incidência do salário mínimo nacional, menor é o salário médio (por exemplo, no Alojamento e restauração, Construção e Actividades de saúde e apoio social).

Como consequência dos baixos salários auferidos, em 2019, 8,5% das mulheres trabalhadoras eram pobres mesmo após transferências sociais, ou seja, mesmo depois de receberem as prestações sociais de que são beneficiárias.

Discriminações salariais

As mulheres trabalhadoras ganham salários ainda mais baixos do que os trabalhadores do sexo masculino: 14% em média, segundo o Inquérito ao Emprego, do INE, referente ao 1º trimestre de 2021. Esta situação verifica-se em quase todos os grupos etários e tipos de contrato. Os dados mostram também que os trabalhadores com vínculos precários têm salários mais baixos que os trabalhadores com vínculos permanentes.

Rendimento salarial médio mensal líquido dos trabalhadores por conta de outrem segundo o tipo de contrato, por grupo etário e sexo

Portugal	Sexo	1T-2021			
		Total	Sem termo	Com termo	Outro tipo
Euros					
Total	HM	982	1 014	816	822
	H	1 060	1 099	849	889
	M	911	935	784	775
Dos 16 aos 24 anos	HM	678	690	673	579
	H	678	698	667	nd
	M	678	677	679	nd
Dos 25 aos 34 anos	HM	889	916	841	722
	H	937	973	847	801
	M	846	862	836	679
Dos 35 aos 44 anos	HM	970	990	856	869
	H	1 049	1 076	901	804
	M	897	909	818	929
Dos 45 aos 64 anos	HM	1 053	1 069	850	867
	H	1 160	1 176	964	1 000
	M	958	974	725	792
Com 65 e mais anos	HM	1 141	1 156	nd	1 200
	H	1 216	1 242	nd	nd
	M	1 073	1 088	nd	nd

Fonte: INE – Inquérito ao Emprego

Estes dados vão na mesma linha do diferencial apurado a partir dos Quadros de Pessoal de 2018, através dos quais se conclui que **as mulheres trabalhadoras auferem, em média, salários base 14,5% mais baixos do que os homens para trabalho igual ou de valor igual no sector privado**⁶.

A desigualdade é ainda mais elevada quando comparamos os ganhos nas qualificações mais altas, atingindo um diferencial de 26,1% entre os quadros superiores. Quem lucra com estas discriminações é o capital, que assim se apropria de uma parte ainda maior da riqueza produzida por quem trabalha. **Nos ganhos mensais o diferencial global sobe para 17,8%**, já que os homens trabalhadores fazem mais trabalho extraordinário e alcançam mais prémios, na maioria das vezes penalizadores das ausências ocorridas sobretudo entre as mulheres, como as que se relacionam com a família, tal como se verá mais à frente.

Na Administração Pública o problema verifica-se no acesso das mulheres a cargos dirigentes, representando estas menos de 42% do total de dirigentes superiores, apesar de constituírem 61% dos trabalhadores do sector, 68% dos técnicos superiores e 56% dos dirigentes intermédios⁷, o que depois se reflecte nos salários.

⁶ Fonte: Quadros de Pessoal 2018, GEP/MTSSS.

⁷ Fonte: DGAEP - SIOE

4. HORÁRIOS DE TRABALHO E CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL E A VIDA FAMILIAR E PESSOAL

Portugal é o quarto país da União Europeia onde se trabalha habitualmente mais horas por semana a tempo completo: 40 horas semanais, em média, no conjunto dos sectores mas na agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca o tempo de trabalho habitual chega às 42 horas⁸.

Perto de 60% dos trabalhadores trabalha entre 36 e 40 horas (mas esta percentagem inclui o trabalho a tempo parcial) e 15% mais de 40 horas.

Os homens trabalhadores têm uma duração de trabalho habitual ligeiramente mais elevada do que as mulheres trabalhadoras, o que se relaciona com o facto das tarefas no seio da família serem desempenhadas mais frequentemente por estas, como se mostra à frente.

Mais de 1 milhão e 700 mil assalariados trabalha por turnos, à noite, ao sábado ou domingo ou numa combinação destes tipos de horários, 860 mil dos quais são mulheres (49% do total). **Mais de 650 mil mulheres trabalham ao Sábado, cerca de 430 mil ao Domingo, 393 mil ao serão, 393 mil por turnos e 132 mil à noite.**

É entre as mulheres que este tipo de horários mais tem crescido nas últimas duas décadas, abrangendo 41,5% do total das mulheres assalariadas em 2020, percentagem que sobe para cerca de 46% nos serviços, sector que abrange 90% das trabalhadoras com este tipo de horários no total das actividades. Na agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca, são cerca de 30% as mulheres com este tipo de horários, e na indústria 22%.

Mulheres trabalhadoras por conta de outrem segundo o tipo de horário de trabalho

2020	Total	Turnos	Serão	Noite	Sábado	Domingo	Algum destes	Nenhum destes
	Milhares							
Total	2 071,8	392,8	393,1	131,9	654,2	427,3	860,1	1 211,7
Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	22,5	Nd	Nd	Nd	5,6	Nd	6,7	15,8
Indústria, construção, energia e água	349,0	30,1	33,3	12,0	44,3	12,0	77,3	271,7
Serviços	1 700,3	361,3	358,9	119,8	604,2	413,2	776,1	924,2
	%							
Total	100,0	19,0	19,0	6,4	31,6	20,6	41,5	58,5
Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	100,0	Nd	Nd	Nd	24,9	Nd	29,8	70,2
Indústria, construção, energia e água	100,0	8,6	9,5	3,4	12,7	3,4	22,1	77,9
Serviços	100,0	21,2	21,1	7,0	35,5	24,3	45,6	54,4

Fonte: INE – Inquérito ao Emprego. Nos valores em milhares a soma dos diferentes tipos de horário é superior ao total porque um mesmo trabalhador pode ter mais do que um dos horários considerados. Nd: não disponível

⁸ Fonte: Eurostat, Labour Force Survey e INE, Inquérito ao Emprego.

Este tipo de horários, a sua desregulação, os bancos de horas e adaptabilidades, entre outras formas de extensão do tempo de trabalho, não permitem uma adequada conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal, não favorecem a efectivação do direito ao lazer e à cultura e têm muitas vezes repercussões negativas na saúde dos trabalhadores.

Não obstante os homens trabalharem habitualmente, em média, mais tempo que as mulheres na sua actividade remunerada, no trabalho não pago acontece o inverso, como mostra o Inquérito aos Usos do Tempo, de 2015. De acordo com estes dados, as mulheres gastam 4h17 por dia útil em trabalho não pago (em tarefas e responsabilidades no quadro doméstico/familiar) face a 2h37 no caso dos homens. Esta diferença também ajuda a explicar porque é que as mulheres trabalhadoras realizam menos trabalho suplementar que os homens trabalhadores. Refira-se que as diferenças são maiores nas tarefas domésticas do que nos cuidados à família.

O Inquérito à Fecundidade de 2019, do INE, confirma que as tarefas de cuidar dos filhos são maioritariamente desempenhadas por mulheres, destacando-se aqui as que podem ter implicações no trabalho. São habitualmente as mulheres que ficam em casa quando os filhos estão doentes (segundo as mulheres, em 64% dos casos⁹), que levam os filhos ao médico (55,6%, segundo as mulheres¹⁰) e que vão levar e buscar os filhos à creche ou escola (em 36% dos casos¹¹).

As necessidades em conciliar a vida profissional e a vida familiar levam muitos trabalhadores, na sua maioria mulheres, a solicitar horários flexíveis ou a tempo parcial quando têm filhos menores de 12 anos, pedidos muitas vezes recusados pelas entidades patronais, o que os leva a recorrer à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).

Em 2019 a CITE emitiu 740 pareceres, 77% relativos à intenção de recusa por parte das entidades patronais em conceder o horário flexível a trabalhadores com filhos menores de 12 anos e 6% referentes à intenção de recusa de conceder horário a tempo parcial. A maioria dizia respeito a mães trabalhadoras¹².

Em 77% dos casos a CITE foi favorável ao pedido dos trabalhadores para flexibilizar o horário de trabalho.

5. TRABALHO PRESENCIAL E TRABALHO À DISTÂNCIA/TELETRABALHO

Os trabalhadores têm estado, em geral, muito expostos aos riscos da pandemia dado que, mesmo no período do confinamento, nem todas as actividades foram encerradas e porque muito do trabalho não pode ser feito em regime de teletrabalho. O confinamento nunca foi geral para os trabalhadores. Muitas vezes não foram também asseguradas as condições de protecção da saúde adequadas aos trabalhadores.

⁹ Sendo essa tarefa partilhada com o cônjuge em 21% dos casos, em 10% fica a cargo de outra pessoa e apenas em 3% habitualmente pelo cônjuge.

¹⁰ Sendo partilhado nos restantes casos.

¹¹ A partilha da tarefa acontece em 38% dos casos, em 12,6% pelo cônjuge e 5% fica a cargo de outra pessoa.

¹² Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2019, CITE

De acordo com os dados do INE, a maioria dos trabalhadores trabalhou presencialmente no seu local de trabalho mesmo nos períodos em que mais actividades estiveram encerradas, incluindo as escolas.

No 2º trimestre de 2020, quando o encerramento foi mais generalizado – e o recurso ao teletrabalho e ao *lay-off* simplificado atingiu o seu máximo - mais de 60% dos trabalhadores desempenharam as suas tarefas no seu posto de trabalho, estimando-se que entre as mulheres trabalhadoras a percentagem tenha sido apenas ligeiramente menor.

Nos restantes trimestres estiveram a trabalhar presencialmente entre 75% a 85% do total de trabalhadores e trabalhadoras.

Há que referir ainda que muitas mulheres trabalham na linha da frente nas actividades de maior resposta à pandemia, como é o caso das Actividades de saúde e apoio social, que emprega mais de 400 mil mulheres, constituindo estas mais de 83% do emprego dessas actividades.

A prestação de trabalho em regime de teletrabalho constituiu a mudança mais importante no domínio da organização do trabalho no período mais recente, designadamente desde o início da pandemia da Covid-19 em Portugal, estando ainda por saber qual a sua abrangência futura.

Um número elevado de trabalhadores passou ao regime de teletrabalho em resultado de diversas situações, nomeadamente porque durante alguns meses a sua adopção passou a ser obrigatória sempre que as funções desempenhadas o permitissem, mas também devido ao encerramento de estabelecimentos de ensino e até devido a situações de isolamento profiláctico.

Houve meses em que a prestação de teletrabalho deixou de ser obrigatória, passando a estar sujeita a acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

No entanto, muitos trabalhadores continuaram a prestar trabalho neste regime, nalguns casos porque consideraram ser do seu interesse, noutros pela pressão do patronato que vê neste regime uma forma de redução de custos e de debilitação do poder contratual dos trabalhadores devido ao seu isolamento.

O número de trabalhadores em teletrabalho variou entre um milhão logo no início da epidemia (abrangendo 22,6% do emprego) e 563,5 mil no final de 2020 (11,6% do emprego), tendo subido para cerca de 968 mil no 1º trimestre de 2021 (20,7% do emprego) devido ao segundo confinamento¹³.

A percentagem de mulheres oscilou entre metade e mais de metade dos trabalhadores em teletrabalho, consoante as escolas tenham estado abertas ou fechadas, devido ao peso das mulheres trabalhadoras entre as professoras e auxiliares das escolas e também porque em muitos casos foram as mulheres a ficar em casa a trabalhar ao mesmo tempo que davam assistência aos filhos durante o encerramento das escolas.

¹³ Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

Esta situação foi agravada pelo facto do Governo não ter tomado as medidas adequadas relativamente ao apoio aos trabalhadores com filhos menores.

O teletrabalho foi mais frequente nos serviços (designadamente nas actividades de informação, comunicação, financeiras, seguros, consultoria, científicas, técnicas, administrativas e serviços de apoio e ainda na educação nos períodos de encerramento das escolas), entre os trabalhadores com ensino superior e os especialistas das actividades intelectuais e científicas e na Área Metropolitana de Lisboa (que concentrou cerca de metade do teletrabalho do país).

6. NATALIDADE, FECUNDIDADE E GOZO DE LICENÇAS PARENTAIS

A natalidade e a fecundidade estão a diminuir no nosso país há várias décadas. Há factores sociológicos que explicam essa redução ou o seu adiamento, nomeadamente, as alterações nas expectativas de vida - designadamente das mulheres relativamente ao seu papel na sociedade -, a maior participação das mulheres no emprego, o prolongamento dos estudos, um maior controlo da fecundidade por via do planeamento familiar, a redução da maternidade precoce, correspondendo a ganhos civilizacionais.

O direito a estudar e a realizar-se profissionalmente - o que toca em particular as mulheres - bem como a escolher quando, ou se, se quer ser mãe ou pai, são de valorizar.

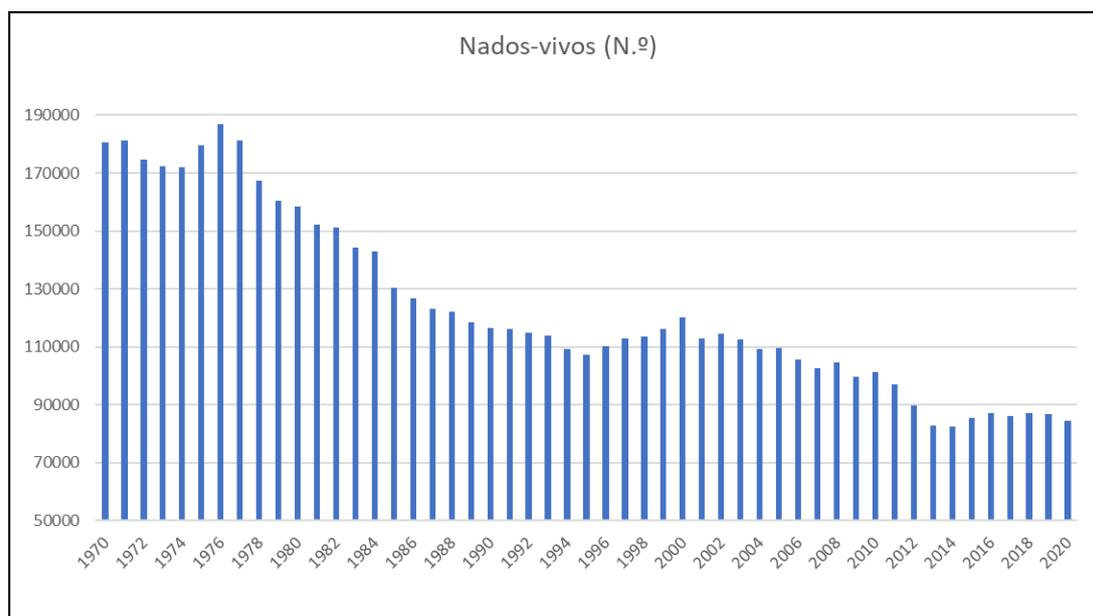
Mas também há condicionantes económicas e laborais, como o ter ou não emprego, a estabilidade dos vínculos, os salários auferidos, a organização e o tempo de trabalho, o acesso à habitação, entre outros factores, que levam a que a fecundidade desejada não seja muitas vezes concretizada ou que seja adiada, o que tem reflexos na natalidade.

Desde os anos 70 do século passado, com excepção dos dois anos que se seguiram à Revolução de Abril e da segunda metade dos anos 90, quase não houve crescimento da natalidade e, quando houve, não se retomaram os níveis anteriormente observados.

A partir de 2016 a política de recuperação de rendimentos permitiu alguma subida da natalidade. No entanto, o seu âmbito limitado e a ausência de mudanças profundas na vida dos trabalhadores saldaram-se em resultados irregulares (com crescimento no número de nascimentos apenas em 2016 e 2018 e quedas em 2017 e 2019) e insuficientes para recuperar os níveis de 2010.

Em 2020, fruto da situação que estamos a viver desde o aparecimento da Covid-19, houve uma nova queda da natalidade. De acordo com as Estatísticas Vitais, do INE, em 2020 o número de nascimentos diminuiu 2,5% face a 2019.

Presume-se que o mesmo tenha acontecido com a fecundidade.



Fonte: INE, Nados-vivos

Fecundidade abaixo do desejado

A fecundidade realizada (número de filhos efectivamente tidos) tem ficado sistematicamente abaixo da fecundidade desejada (número de filhos biológicos desejados ao longo da vida), mas se fosse concretizada asseguraria a substituição de gerações necessária para não haver decréscimo natural da população.

De acordo com o Inquérito à Fecundidade 2019, do INE, o número médio de filhos efectivamente tidos por mulheres e homens foi de 0,86, bastante inferior ao número médio de filhos desejados (2,15), número esse que é semelhante ao necessário para a substituição das gerações (2,1). O mesmo tinha sucedido no inquérito anterior, de 2013, se bem que os valores dos dois primeiros indicadores tenham sido um pouco superiores.

Também o número de filhos considerado ideal para uma família é superior ao valor de substituição das gerações.

Mais de metade das mulheres dos 40-49 anos (51,3%) e dos homens do mesmo grupo etário (54,7%) desejavam ter mais filhos do que os efectivamente tidos.

Nas razões para ter ou não filhos, bem como para não ter mais filhos, pesam razões de ordem pessoal (vontade, o projecto de vida e a relação no casal) mas também material (razões financeiras, estabilidade profissional e condições de habitação).

Entre as mulheres sem filhos mas que pretendiam ter, os três motivos apontados como muito importantes foram a vontade da própria (68,2%), a vontade do cônjuge ou companheiro (62,6%) e os motivos financeiros (56,5%).

Refira-se que as condições de habitação foram referidas em 51% das respostas e a conciliação entre a vida familiar e a vida profissional em 40,6%. A vontade pessoal conjuga-se assim com a existência de condições materiais.

Mulheres (18-49 anos) sem filhos e que pretendiam ter filhos

Motivos	%
Vontade da/o própria/o	68,2
Vontade da/o cônjuge/companheira/o	62,6
Motivos financeiros	56,5
Ter uma/um cônjuge/companheira/o ou ter a/o cônjuge/companheira/o com perfil certo	55,6
Condições de habitação	51,0
Fazer parte do projecto de vida	49,9
Ter rede de apoio familiar	49,6
Motivos relacionados com a estabilidade/progressão profissional da/o própria/o e/ou da/o cônjuge/companheira/o	47,2
Motivos de saúde da/o própria/o e/ou da/o cônjuge/companheira/o	46,7
Motivos relacionados com a conciliação entre vida familiar e vida profissional	40,6
Sente-se preparada/o para passar pela gravidez/parto	38,2
Fortalecer a relação do casal	27,4
Motivos relacionados com a idade da/o própria/o e/ou da/o cônjuge/companheira/o	13,6

Fonte: INE, Inquérito à Fecundidade 2019

Quanto às mulheres sem filhos e que não pretendiam ter, as três razões apontadas como muito importantes foram: a vontade (59,2%), não fazer parte do projecto de vida (43,5%) e não se sentirem preparadas para nova gravidez/parto (32,6%). Os motivos de ordem material foram também apontados como muito importantes em mais de 1/5 das respostas: motivos relacionados com o emprego (22,6%), meios financeiros (20,8%) e conciliação entre a vida familiar e a vida profissional (20,7%).

Verifica-se também o adiamento da maternidade o que, se for muito prolongado, pode inviabilizar a intenção de ter mais filhos. A idade média da mãe ao nascimento do primeiro filho era de 23,6 anos em 1980, tendo aumentado para 30,5 anos em 2019.

Parte significativa das mulheres e dos homens com filhos (45,1% e 58,5%, respectivamente) tiveram o primeiro filho mais tarde do que desejavam. O adiamento foi de pelo menos 5 anos para 36,0% de mulheres e 47,7% de homens. Os motivos relacionados com a estabilidade financeira e no emprego e as condições da habitação foram os mais apontados para o adiamento da maternidade pelas mulheres que tiveram o primeiro filho mais tarde do que desejavam.

A grande maioria dos inquiridos (cerca de 90% no caso das mulheres) considerou que devem existir incentivos à natalidade, sendo o alargamento da rede e o acesso a creches, jardins-de-infância e ATL a opção que teve mais respostas.

Foram também consideradas nas mais importantes: a flexibilidade dos horários de trabalho para mães e pais com filhos pequenos, a atribuição de incentivos fiscais às entidades empregadoras com práticas de gestão que apoiem trabalhadores com filhos, a redução de impostos para as famílias com filhos e o aumento dos subsídios relacionados com educação, saúde, habitação e alimentação dos agregados com filhos. **Nota-se, contudo, que em 2019 não foram incluídas no Inquérito à Fecundidade perguntas sobre salários, estar empregado ou ter emprego estável, redução do tempo de trabalho e habitação, ao contrário do que sucedeu no inquérito de 2013 relativamente a algumas destas questões.** Nesse ano, ter emprego e rendimentos foram questões referidas como muito importantes.

Licenças parentais

No que diz respeito às licenças parentais, verifica-se uma progressiva utilização pelos pais trabalhadores face ao número de crianças nascidas e das licenças gozadas pelas mães. No entanto, ainda há margem de progressão como se pode ver no quadro seguinte, nomeadamente na partilha da licença de 120/150 dias. Houve também um aumento da percentagem de mulheres trabalhadoras que receberam subsídio por gozo da licença de 120/150 dias face ao número de crianças nascidas, tendo atingido cerca de 94% em 2019¹⁴.

Evolução no uso das licenças de parentalidade

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Crianças nascidas	99 491	101 381	96 856	89 841	82 787	82 367	85 500	87 126	86 154	87 020	86 557
Homens que receberam subsídio por licença parental obrigatória de uso exclusivo do pai <i>(5 dias até abril de 2009 e 10 dias desde maio de 2009)</i>	53 278	58 069	61 578	56 289	51 547	50 283	55 445	58 638	56 704	60 275	62 917
<i>(% no total de crianças nascidas)</i>	53,6%	57,3%	63,6%	62,7%	62,3%	61,0%	64,8%	67,3%	65,8%	69,3%	72,7%
<i>(% no total de licenças das mulheres)</i>	62,6%	67,3%	74,9%	73,7%	72,4%	73,9%	76,0%	75,9%	74,8%	77,2%	77,4%
Homens que receberam subsídio por licença parental facultativa de uso exclusivo do pai <i>(15 dias até abril de 2009 e 10 dias desde maio de 2009)</i>	44 447	49 823	52 254	48 661	45 165	44 799	49 672	51 528	51 269	55 168	58 548
<i>(% no total de crianças nascidas)</i>	44,7%	49,1%	54,0%	54,2%	54,6%	54,4%	58,1%	59,1%	59,5%	63,4%	67,6%
<i>(% no total de licenças das mulheres)</i>	52,2%	57,8%	63,5%	63,7%	63,5%	65,8%	68,1%	66,7%	67,6%	70,6%	72,0%
Homens que partilharam a licença de 120/150 dias	8 593	19 711	20 525	20 430	20 128	20 623	23 542	26 329	28 466	31 168	34 036
<i>(% no total de crianças nascidas)</i>	8,6%	19,4%	21,2%	22,7%	24,3%	25,0%	27,5%	30,2%	33,0%	35,8%	39,3%
<i>(% no total de licenças das mulheres)</i>	10,1%	22,9%	25,0%	26,7%	28,3%	30,3%	32,3%	34,1%	37,5%	39,9%	41,9%
Mulheres que receberam subsídio por licença de 120/150 dias	85 085	86 242	82 226	76 409	71 175	68 056	72 991	77 228	75 845	78 091	81 308
<i>(% no total de crianças nascidas)</i>	85,5%	85,1%	84,9%	85,0%	86,0%	82,6%	85,4%	88,6%	88,0%	89,7%	93,9%
Homens que receberam subsídio social de paternidade/subsídio social parental	3 945	7 100	6 601	6 869	6 639	6 333	6 567	6 253	5 670	5 409	4 838
<i>(% no total de crianças nascidas)</i>	4,0%	7,0%	6,8%	7,6%	8,0%	7,7%	7,7%	7,2%	6,6%	6,2%	5,6%
<i>(% no total de licenças das mulheres que beneficiaram de subsídio social de maternidade)</i>	17,9%	33,3%	35,3%	37,3%	37,8%	37,3%	38,7%	37,7%	37,4%	38,8%	37,3%
Mulheres que receberam subsídio social de maternidade/subsídio social parental	22 094	21 300	18 687	18 435	17 551	16 981	16 981	16 571	15 154	13 934	12 968
<i>(% no total de crianças nascidas)</i>	22,2%	21,0%	19,3%	20,5%	21,2%	20,6%	19,9%	19,0%	17,6%	16,0%	15,0%

Fonte: MTSSS, Instituto de Informática e INE, Estatísticas Demográficas; Cálculos GEP

¹⁴ Idem nota 12.

7. ASSÉDIO E VIOLÊNCIA NO TRABALHO

Num quadro de enorme desequilíbrio de poder na relação laboral, a favor do patronato, para o que concorreram, de forma determinante, as sucessivas alterações da legislação laboral, o aumento massivo de trabalhadores com vínculo de trabalho precário, a intensificação de ritmos de trabalho e a acelerada redução de trabalhadores efectivos, recrudescem as situações de violência e assédio laboral.

O assédio no trabalho, não sendo um problema novo, mas assumindo hoje novas e gravosas dimensões, reconhecido pelos trabalhadores como uma forma de tortura psicológica, resulta de um processo repetido ou sistemático de intimidação e comportamentos patronais abusivos.

Um estudo de 2016¹⁵ confirmou que 16,5% da população activa portuguesa ao longo da sua vida profissional, já viveu alguma vez uma situação de assédio.

Ou seja, num contexto em que os Sindicatos são impedidos de entrar em muitos locais de trabalho e o exercício da actividade sindical é, frequentemente, posto em causa, mais de 850 mil trabalhadores já foram vítimas de perseguição e assédio no emprego e cerca de 650 mil foram vítimas de assédio sexual. As mulheres são as principais vítimas.

De facto, um dos aspectos que o estudo confirma é que o assédio, tanto psicológico como sexual, não é neutro, atingindo maioritariamente as mulheres.

Como é referido no estudo, estes dois tipos de assédio podem sobrepor-se, o que corresponde a uma dupla agressão.

Não se podem excluir as relações de poder na coacção e no assédio, quando mais de 80% do assédio é praticado por superiores hierárquicos e chefias directas.

O Inquérito às Condições de Trabalho em Portugal Continental, de Setembro de 2016, refere que, nos 12 meses que o antecederam, perto de 5% dos trabalhadores e trabalhadoras inquiridas declararam ter sido confrontadas com actos de violência física, intimidação, entre outros.

Também neste âmbito as mulheres trabalhadoras (6,1%, face a 3,4% de homens trabalhadores) são as principais vítimas.

8. ACIDENTES E PROBLEMAS DE SAÚDE RELACIONADOS COM O TRABALHO

No 2º trimestre de 2020, mais de 68 mil mulheres que estavam a trabalhar ou que tinham trabalhado nos doze meses anteriores, tinham tido pelo menos um acidente de trabalho durante esse período, representando 2,6% das mulheres empregadas, havendo uma evolução positiva face a 2013, quando atingiu os 2,9%.

Nesse mesmo período, 285 mil mulheres trabalhadoras ou que já tinham trabalhado (7,8% do total) referiram ter tido algum problema de saúde causado ou agravado pelo trabalho, diminuindo face a 2013 em número absoluto, mas crescendo face ao total de mulheres trabalhadoras.

¹⁵ Assédio sexual e moral no local de trabalho em Portugal. Edição CIEG/ISCSP e CITE.

Ao contrário do que acontece em relação aos acidentes de trabalho, a existência de problemas de saúde relacionados com o trabalho é mais frequente entre as mulheres do que entre os homens e a partir dos 55 anos de idade.

Mais de metade das mulheres (56%) sentem-se consideravelmente limitadas na sua capacidade de realização de actividades diárias normais, um quarto limitadas em certa medida e apenas 15% não se sentem limitadas.

Os problemas ósseos, articulares ou musculares foram identificados como os mais graves por 59% das mulheres trabalhadoras com problemas de saúde relacionado com o trabalho, seguindo-se o stress, a depressão ou ansiedade (23%), para referir os mais importantes.

Mulheres dos 15 aos 74 anos empregadas ou alguma vez empregadas com um problema de saúde relacionado com o trabalho sofrido nos últimos 12 meses, por problema de saúde mais grave - Portugal, 2º trimestre 2020

	Milhares
Total	285,1
	%
Problemas ósseos, articulares ou musculares que afetam principalmente o pescoço, os ombros, os braços ou as mãos	23,7
Stresse, depressão ou ansiedade	23,3
Problemas ósseos, articulares ou musculares que afetem principalmente as costas	21,4
Problemas ósseos, articulares ou musculares que afetam principalmente as ancas, os joelhos, as pernas ou os pés	14,3
Outros tipos de problema de saúde (a)	7,2
Problemas de audição	4,2

Fonte: INE, Módulo ad hoc do Inquérito ao Emprego "Acidentes de trabalho e Problemas de saúde relacionados com o trabalho", 2020. (a) Inclui problemas de pele, dores de cabeça e/ou fadiga visual, doença infecciosa, problemas de estômago, fígado, rins ou digestivos e outro problema de saúde.

No 2º trimestre de 2020, perto de 1.881 mil mulheres trabalhadoras estavam expostas, no seu local de trabalho, a factores que podem afectar a saúde física, correspondendo a mais de 80% do total das trabalhadoras, percentagem que cresceu quase 9 pontos percentuais face a 2013.

Os movimentos repetitivos da mão e do braço foram o factor de risco físico mais frequentemente referido pelas mulheres (74% do total), seguindo-se a exposição a actividades que exigem concentração visual intensa (57%), a posições cansativas ou dolorosas (56%), ao ruído (cerca de 30%), ao manuseamento de cargas pesadas (28%), a escorregões, tropeções e quedas (27%), a produtos químicos, poeiras, vapores, fumos ou gases (26%), para referir os mais frequentes.

Mulheres empregadas e que referiram exposição a pelo menos um factor de risco para a saúde física, por factor de risco e sexo, Portugal, 2º trimestre 2020

	%
Movimentos repetitivos da mão e do braço	73,9
Actividades que exijam concentração visual intensa	56,7
Posições cansativas ou dolorosas	56,2
Ruído	29,7
Manuseamento de cargas pesadas	27,9
Escorregões, tropeções e quedas	26,7
Produtos químicos, poeiras, vapores, fumos ou gases	25,8
Utilização de máquinas-ferramenta ou de ferramentas manuais (excepto veículos)	21,4
Utilização de veículos no decurso do trabalho (excluído trajecto casa-trabalho)	12,5
Vibrações fortes	6,5
Outro factor de risco importante para a saúde física	6,1

Fonte: INE, Módulo ad hoc do Inquérito ao Emprego "Acidentes de trabalho e Problemas de saúde relacionados com o trabalho", 2020. Respostas de escolha múltipla.

Cerca de 1.280 mil mulheres trabalhadoras estavam expostas a um factor de risco para a saúde mental no seu local de trabalho, correspondendo a perto de 55% do total das trabalhadoras, tendo aumentado 19 pontos percentuais face a 2013. Estes factores afectam mais frequentemente os grupos etários dos 35 aos 54 anos. A forte pressão de prazos ou sobrecarga de trabalho foram o factor de risco mental mais frequentemente referido pelas mulheres (45% do total), seguindo-se o contacto com pessoas problemáticas mas não violentas (clientes, pacientes, alunos, etc., afectando 40% das trabalhadoras), entre os mais significativos.

Mulheres empregadas e que referiram exposição a pelo menos um factor de risco para o bem-estar mental, por factor de risco e sexo, Portugal, 2º trimestre 2020

	Milhares
Total	1 277,0
	%
Forte pressão de prazos ou sobrecarga de trabalho	45,3
Contacto com pessoas problemáticas mas não violentas (clientes, pacientes, alunos, cidadãos, etc.)	39,9
Falta de comunicação ou de cooperação interna na organização	19,1
Insegurança no emprego	14,4
Falta de autonomia ou de capacidade de influência nos processos ou no ritmo de trabalho	8,1
Violência ou ameaça de violência no trabalho	6,3
Assédio ou perseguição no trabalho	4,0
Outro fator de risco importante para o bem-estar mental no trabalho	2,8

Fonte: INE, Módulo ad hoc do Inquérito ao Emprego "Acidentes de trabalho e Problemas de saúde relacionados com o trabalho", 2020. Respostas de escolha múltipla.

9. DESEMPREGO

Em 2020 o desemprego real atingiu 597 mil trabalhadores, tendo aumentado em mais de 68 mil face a 2019 e principalmente entre os homens.

O número de mulheres trabalhadoras desempregadas ultrapassou as 317 mil, correspondendo a mais de metade do total do desemprego real (53%) e tendo crescido 25,5 milhares em relação a 2019 (+8,6%).

O desemprego real inclui o desemprego oficial (*população desempregada no quadro abaixo*), acrescido dos inactivos disponíveis mas que não procuraram emprego (*categoria onde estão incluídos milhares de trabalhadores desempregados, devido aos critérios restritivos de classificação usados, e que cresceu fortemente devido aos confinamentos e suspensão da actividade económica*) e dos inactivos não disponíveis.

Juntando os trabalhadores a tempo parcial que estão subempregados porque trabalham menos horas do que desejam, eram 747 milhares os trabalhadores desempregados ou subocupados em 2020, correspondendo a uma taxa de subutilização do trabalho de 14,1%, o dobro da taxa de desemprego oficial e sendo mais alta que em 2019.

Os jovens e as mulheres são os que têm as percentagens mais elevadas, com taxas de subutilização do trabalho da ordem dos 39% e 15,7%, respectivamente. **Estavam desempregadas ou subocupadas 414 mil mulheres trabalhadoras em 2020, mais 3,8% do que no ano anterior.**

Subutilização do trabalho por componente e sexo

Portugal	Sexo	2019	2020	Varição 2020/2019
		Milhares		%
Subutilização do trabalho	HM	685,9	747,2	8,9
	H	286,7	332,9	16,1
	M	399,2	414,2	3,8
População desempregada	HM	339,5	350,8	3,3
	H	154,1	170,7	10,8
	M	185,4	180,1	-2,9
Subemprego de trabalhadores a tempo parcial	HM	157,0	150,0	-4,4
	H	49,6	53,0	6,8
	M	107,4	97,1	-9,6
Inativos à procura de emprego, mas não disponíveis para trabalhar	HM	22,6	21,5	-5,2
	H	9,6	9,5	-0,8
	M	13,1	12,6	-4,0
Inativos disponíveis para trabalhar, mas que não procuram emprego	HM	166,8	224,9	34,8
	H	73,5	100,5	36,7
	M	93,4	124,4	33,3
		%	p.p.	
Taxa de desemprego	HM	6,6	7,0	0,3
	H	6,0	6,8	0,8
	M	7,3	7,2	-0,1
Taxa de subutilização do trabalho	HM	12,9	14,1	1,2
	H	10,8	12,6	1,8
	M	15,1	15,7	0,6

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

10. PROTECÇÃO SOCIAL

Salários baixos, irregularidade nas carreiras devido à precariedade e desemprego, bem como não declaração ou subdeclaração de rendimentos salariais, têm como consequência prestações sociais baixas - nomeadamente no que diz respeito à protecção no desemprego, na doença e nas pensões, como se verá a seguir - e não são suficientes para retirar muitos trabalhadores e trabalhadoras da pobreza.

No que concerne à protecção no desemprego, apesar de ter havido um crescimento do número de beneficiárias em relação aos anos mais recentes, bem como da taxa de cobertura, esta continua a ser muito insuficiente, tal como os valores dos subsídios.

Cruzando os dados da Segurança Social com os dados do desemprego real verifica-se que, em 2020, apenas 39% das trabalhadoras desempregadas recebia uma prestação de desemprego, uma percentagem superior à registada entre os homens desempregados.

Cobertura das prestações de desemprego

		2017	2018	2019	2020
Desempregados com prestações de desemprego (milhares)	Total	203,3	182,5	174,2	217,8
	H	95,5	80,4	73,7	93,4
	M	107,8	102,1	100,5	124,5
% de desempregados com prestações de desemprego (desemprego real)	Total	29,1	32,0	32,9	36,4
	H	29,3	30,3	31,0	33,3
	M	28,9	33,5	34,4	39,2

Fonte: Instituto de Informática, MTSSS e Inquérito ao Emprego, INE. Desemprego real: estimativa da CGTP-IN, considerando o desemprego oficial, os inactivos disponíveis e os inactivos indisponíveis.

Os valores das prestações de desemprego são, em média, muito baixos, de apenas 527 euros por mês em 2020, abaixo do limiar da pobreza (540 euros em 2019), não tendo sido publicados valores por sexo. No entanto, dados relativos a 2019, indicam que as prestações de desemprego das mulheres desempregadas foram, em média, 13% mais baixas do que as dos homens desempregados, o que está relacionado com as desigualdades salariais¹⁶.

O mesmo acontece relativamente ao subsídio de doença, prestação em que as mulheres são cerca de 60% dos beneficiários. Em 2019 o valor diário era de 20,25 euros para os homens e 16,19 euros para as mulheres, ou seja, 20% de diferença em desfavor das mulheres, apesar deste diferencial estar a diminuir¹⁷.

¹⁶ Fonte: Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social - Instituto de Informática, I.P., publicada no Anuário Estatístico de Portugal – 2019, do INE.

¹⁷ Idem.

Nas pensões passa-se algo de semelhante. **Na Segurança Social, que abrange a maioria dos reformados e pensionistas do país, os valores médios das pensões são muito baixos, principalmente no caso das mulheres.**

Nas pensões de velhice do regime geral, onde as mulheres são 53% dos reformados, a média foi inferior a 502 euros em 2020, abaixo do limiar da pobreza (540 euros), mas há uma enorme disparidade entre os valores recebidos por homens e mulheres, com os primeiros a receberem, em média, 647 euros e as mulheres apenas 367 euros, **ou seja, um diferencial de 43% em desfavor destas e que quase não se alterou desde 2010.**

O diferencial é menor e tem diminuído nas pensões mais recentes mas, ainda assim, foi de 39% nas pensões atribuídas em 2020, com os homens a receber 724 euros, em termos médios, e as mulheres apenas 444 euros¹⁸.

Valores das pensões

(Portugal)	pensão de VELHICE do regime geral (euros)											
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Evolução
	TOTAL de Pensões											
TOTAL	416,2	422,3	429,9	433,7	438,2	445,8	453,2	460,5	475,6	491,2	501,8	
homens	530,1	539,5	549,0	554,7	561,4	572,0	582,5	593,1	613,3	633,8	647,4	
mulheres	304,4	307,8	314,1	317,8	321,1	326,4	331,6	337,1	347,7	358,9	367,2	
	Pensões NOVAS											
TOTAL	481,7	493,5	497,9	462,1	518,8	566,2	555,3	550,4	603,0	593,2	586,5	
homens	599,9	610,2	609,9	578,0	626,5	683,1	696,0	695,9	740,2	731,2	724,5	
mulheres	346,8	355,7	370,7	357,7	389,4	342,5	406,8	412,8	442,6	443,7	444,2	

Fonte: Instituto de Informática/MTSSS em Remunerações e Pensões 2010 a 2020 - Especial Dia Internacional da Mulher 2021, GEP/MTSSS.

O Relatório da Conta da Segurança Social de 2018, do IGFSS/MTSSS, refere que a preponderância de valores de pensão de velhice do regime geral mais elevados entre os homens é transversal a todos os escalões etários, o que traduz quer os rendimentos declarados à Segurança Social por homens e mulheres trabalhadores, quer a densidade contributiva. Assim, para todos os grupos etários, os homens pensionistas de velhice apresentam carreiras contributivas maiores: em média têm mais 10,3 anos de registos de contribuições do que as mulheres. **Entre os novos pensionistas a divergência é menor mas, mesmo assim foi de 6,8 anos em 2019.**

Nas pensões por invalidez, onde as mulheres têm um peso de 48%, os valores são também baixos: 363 euros entre as mulheres nas pensões em pagamento em 2020 e 397 euros nas novas pensões atribuídas nesse ano. Embora o diferencial entre homens e mulheres não seja tão elevado e esteja a descer, ainda era de 19% em 2020 para o total das pensões em pagamento e de 17% nas novas pensões.

¹⁸ Na Caixa Geral de Aposentações, onde as mulheres eram 47% dos 481 mil aposentados e reformados em 2019, o valor médio é substancialmente mais alto (1.328 euros/mês), porque os salários base são mais altos, reflectindo qualificações mais elevadas, não se conhecendo valores por sexo.

Nas pensões de sobrevivência por viuvez, onde as mulheres são 81% do total dos beneficiários, acontece o inverso, com as mulheres a receberem, em média, valores mais elevados (283 euros em 2020 e 324 euros nas novas pensões), pelo facto da pensão ser calculada com base na pensão do cônjuge falecido.

Em relação a outras prestações não contributivas da Segurança Social dirigidas a pessoas em situação de pobreza e exclusão social, **destaca-se o maior peso das mulheres a receber o Rendimento Social de Inserção (51% do total), bem como de requerentes do Complemento Solidário para Idosos (58% do total).**

Todas estas situações têm como consequência uma maior pobreza entre as mulheres, o que se tratará noutro ponto.

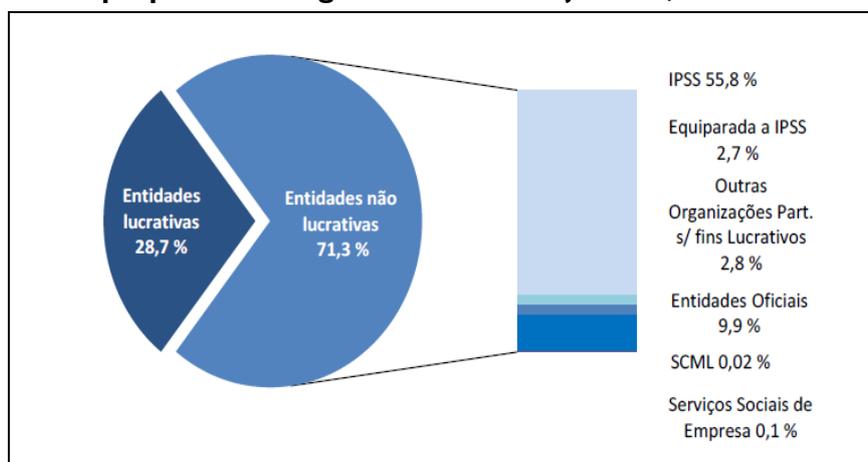
11. APOIO À INFÂNCIA, VELHICE E DEPENDÊNCIA

Existem inúmeras carências nos equipamentos sociais de apoio às famílias, sendo a maior parte das respostas caras face aos salários auferidos pelos trabalhadores por falta de resposta pública.

De acordo com o Relatório da Carta Social¹⁹ em 2018 só 10% das entidades que geriam equipamentos sociais dirigidas à infância e juventude, deficiência, pessoas idosas, família e comunidade e outras, eram públicas, sendo o grosso das restantes Instituições Particulares de Solidariedade Social (IPSS) ou equiparadas (61%) e perto de 29% entidades lucrativas (empresas).

A busca do lucro nesta vertente faz com que a maioria das entidades privadas lucrativas dirijam o seu negócio para os locais onde a procura é maior. Perto de metade das entidades lucrativas situa-se na Área Metropolitana de Lisboa.

Entidades proprietárias segundo a natureza jurídica, Continente – 2018



Fonte: GEP-MTSSS, Carta Social

¹⁹ Carta Social, Relatório de 2018, Outubro de 2019, GEP/MTSSS.

Por exemplo nas creches, nos distritos de Setúbal, Lisboa e Porto, o peso relativo de entidades privadas lucrativas era superior a 30% (respectivamente 44%, 41% e 32%), embora a nível nacional 63% dos lugares sejam comparticipados pelo Estado a entidades da chamada rede solidária (IPSS ou equiparadas).

Em 2018/19 pouco mais de metade das crianças a frequentar a educação pré-escolar estavam matriculadas em estabelecimentos públicos e as restantes em estabelecimentos privados (incluindo entidades não lucrativas), segundo dados do Anuário Estatístico de Portugal 2019, do INE.

Quase dois terços dessas entidades estavam dependentes de apoios do Estado, fazendo parte da chamada rede solidária. As entidades privadas lucrativas geriam 10% do total das respostas nesta área.

As maiores carências na oferta pública verificavam-se na Área Metropolitana de Lisboa, que absorvia menos de metade dos alunos a frequentar a educação pré-escolar na região, sendo também esta a região onde estava concentrada a maioria da oferta privada lucrativa.

A Rede de Equipamentos e de Respostas Sociais foi enfraquecida na sua componente pública ao longo dos anos, tendo as respostas sido quase totalmente transferidas para as IPSS ou sendo da responsabilidade dos privados.

Os acordos de cooperação com IPSS representaram 76,2% da despesa corrente de acção social realizada em 2018 (o que não esgota toda a despesa relacionada com as IPSS), enquanto as respostas públicas por via dos estabelecimentos integrados, que estão na dependência do Instituto da Segurança Social, têm uma participação de apenas 1,8% (5,8% em 2009 e 7,1% em 2005).

O funcionamento das respostas sociais que compõem a rede de serviços e equipamentos sociais não lucrativos é assim suportado pelos acordos de cooperação celebrados entre o Estado e as entidades que integram a chamada rede solidária, pela comparticipação do utente e/ou dos familiares e também por receitas próprias das instituições.

A despesa pública com acordos de cooperação cresceu 137%, no período 2000-2018, devido à actualização anual dos valores da comparticipação pública por utente e ao aumento do número de utentes abrangidos por estes acordos no quadro da desresponsabilização do Estado. Em 2018, a despesa pública com os acordos de cooperação para funcionamento das respostas sociais foi de 1.371 milhões de euros. Em 2000 foi de 578 milhões de euros.

São escassos os dados sobre os custos suportados pelas famílias dos utentes dos equipamentos da rede de serviços e equipamentos sociais, não se encontrando esta informação na Carta Social. **Contudo, num estudo solicitado pela CNIS é referido que 31,7% das receitas têm origem em contribuições dos utentes.** Tal valor significa que mais de 1,2 mil milhões anuais são suportados de forma directa pelas famílias, sendo o restante garantido de forma indirecta através da Segurança Social (uma despesa que poderia ter sido efectuada em equipamentos geridos pelo Estado caso existisse oferta suficiente), num total de necessidades de funcionamento que atingem perto dos 4 mil milhões de euros anuais.

No sector privado lucrativo o financiamento ficará a cargo das famílias, mas não dispomos de dados sobre as despesas.

Não faz sentido que o grosso da oferta deste tipo de equipamentos não seja de propriedade e gestão públicas, devendo ficar as entidades do chamado sector social, como IPSS e outras, e as empresas com um papel meramente supletivo na oferta. Todavia, não é isso que acontece no nosso país, fruto de políticas deliberadas de sucessivos governos que remetem o Estado para um papel menor, com resposta pública insuficiente nos equipamentos e valências mas forte apoio, por via legislativa e financeira, às IPSS e outras organizações similares.

Acresce, além disso, a insuficiente cobertura das respostas face às necessidades nas várias áreas, de onde destacamos o apoio à infância e às pessoas idosas.

Se a taxa de cobertura das respostas sociais para a primeira infância (0-3 anos) aumentou de 26,7% em 2006 para 48,4% em 2018 e a taxa real de pré-escolarização era de 92% no conjunto do país em 2018/2019, há carências muito visíveis em algumas zonas do país, como no caso das creches nas áreas metropolitanas de Lisboa e Porto (designadamente nos distritos de Lisboa, Setúbal e Porto) e no pré-escolar na Área Metropolitana de Lisboa.

Nas creches imperam os horários longos. Em 2018 cerca de 86% das creches encontrava-se em funcionamento entre 10 e 12 horas por dia, sendo que 45% das crianças frequentavam as creches até 8 horas e 46% entre 8 e 10 horas diárias. 9% das crianças frequentavam as creches mais que 10 horas diárias.

A Carta Social indica que a taxa de cobertura das principais respostas dirigidas às pessoas idosas não subiu nos últimos anos, sendo de 12,6% em 2018, e que a cobertura é inferior à média nacional nas Áreas Metropolitanas de Lisboa e do Porto e na região do Algarve.

Também as condições de trabalho dos trabalhadores a prestar serviços de apoio social em entidades da chamada economia social deixam muito a desejar. **É um sector altamente feminizado, onde grassa a precariedade, longos tempos de trabalho e os baixos salários, incluindo o salário mínimo nacional, que tem nestas actividades uma percentagem superior à média da economia.**

Cuidadores Informais

A falta ou insuficiência de respostas públicas acessíveis à generalidade dos cidadãos e o facto de os cuidados formais representarem geralmente encargos financeiros demasiado pesados para a maior parte das famílias explica, em grande parte, o elevado número de cuidadores informais no nosso país – segundo dados recentes, recolhidos já no pós-pandemia, estima-se que existam cerca de 1,4 milhões de cuidadores informais²⁰. Em 2019, estimava-se que fossem cerca de 800 mil (cerca de 8% da população), mas com a pandemia e o encerramento de muitas respostas sociais este número cresceu exponencialmente.

²⁰ Dados de um inquérito realizado pelo Movimento Cuidar dos Cuidadores Informais apresentado em Novembro de 2020

Cuidadores informais são todos aqueles que prestam cuidados a outra pessoa que se encontra incapacitada para praticar actos essenciais à vida diária, sem ser a troco de remuneração. São normalmente familiares ou outras pessoas com relações de proximidade ou vizinhança, sem qualquer preparação para o efeito, que prestam os cuidados necessários, frequentemente à custa de enormes esforços físicos, psicológicos e sociais, muitas vezes com sacrifício da vida pessoal e profissional, sem quaisquer apoios exteriores visíveis e sem alternativas formais que lhes sejam acessíveis.

Os cuidadores informais são maioritariamente mulheres (64%) com idades compreendidas entre os 25 e os 54 anos (69,5%), e que prestam cuidados a tempo inteiro.

O reconhecimento de que a maioria dos cuidados a pessoas com alguma incapacidade/dependência são prestados por cuidadores informais e, por outro lado, da inexistência de qualquer tipo de apoio a estas pessoas, conduziu recentemente à criação do Estatuto do Cuidador Informal, aprovado pela Lei 100/2019, de 6 de Setembro.

Esta Lei define medidas de apoio ao cuidador informal, reconhece a sua condição e regula os seus direitos e deveres, bem como os da pessoa cuidada.

São estabelecidas duas categorias de cuidadores informais – o cuidador informal principal e o cuidador informal não principal.

O cuidador informal principal é sempre um familiar (cônjuge ou unido de facto, pai, mãe, avô, avó, filho/a, neto/a, tio/a, sobrinho/a, sogro/a, nora, genro, cunhado/a) da pessoa cuidada, que acompanha e cuida desta de forma permanente, que com ela vive em comunhão de mesa e habitação, e não auferir qualquer remuneração de actividade profissional ou pelos cuidados que presta.

O cuidador informal não principal é igualmente um familiar da pessoa cuidada, que lhe presta cuidados de forma regular, mas não permanente, podendo auferir ou não remuneração pela actividade profissional ou pelos cuidados que presta.

A pessoa cuidada, por seu lado, tem que necessitar de cuidados permanentes por se encontrar em situação de dependência e ser beneficiária do complemento por dependência do 2º grau²¹ ou do subsídio por assistência de terceira pessoa²².

²¹ O complemento por dependência é uma prestação atribuída pela Segurança Social a pessoas (pensionistas) em situação de dependência, isto é, sem autonomia para a prática dos actos básicos e essenciais da vida diária, estando por isso dependentes da ajuda de uma terceira pessoa; o seu valor varia conforme a dependência seja considerada de 1º ou de 2º grau. A dependência de 2º grau corresponde à situação em que a pessoa, além de carecer de autonomia para a prática dos actos da vida diária, está acamada ou apresenta um quadro de demência.

²² O subsídio por assistência de terceira pessoa é também uma prestação atribuída no âmbito do sistema de Segurança Social a pessoas (crianças ou adultos) com deficiência que necessitam do acompanhamento permanente de outra pessoa.

Os principais direitos atribuídos aos cuidadores informais nos termos do Estatuto são:

- ✓ Ser reconhecido como fundamental para o bem-estar da pessoa cuidada
- ✓ Receber formação para desenvolvimento das suas competências relativas à prestação de cuidados de saúde
- ✓ Aceder a informação sobre a evolução da doença e todos os apoios a que tem direito
- ✓ Aceder a informação relativa a boas práticas, capacitação e aconselhamento a cuidadores informais
- ✓ Usufruir de acompanhamento psicológico e de períodos de descanso
- ✓ Beneficiar do subsídio de apoio ao cuidador informal (apenas para o cuidador principal)
- ✓ Conciliar a prestação de cuidados com a actividade profissional (no caso do cuidador não principal)

Inicialmente o Estatuto do Cuidador Informal foi aplicado experimentalmente através de projectos-piloto, com a duração de um ano, implementados em 30 concelhos (Portaria n.º 64/2020, de 10 de Março). Estes projectos deviam ter sido iniciados a partir de dia 1 de Abril de 2020, mas devido à situação pandémica foram adiados e só começaram a ser implementados a partir de dia 1 de Junho de 2020.

Entretanto, os cuidadores informais fora dos concelhos de referência puderam também requerer o Estatuto de Cuidador Informal (sem atribuição dos apoios).

Desde 6 de Setembro de 2019 até 6 de Maio de 2021 foram submetidos 7.453 requerimentos para o Estatuto de Cuidador Informal, 1.866 dos quais no território dos projectos-piloto. Daquele total apenas 2.719 foram reconhecidos.

O subsídio de apoio ao cuidador informal (que só pode ser pedido nos concelhos dos projectos piloto) só foi atribuído a 759 pessoas.

Apesar de ainda haver pedidos em apreciação, sabe-se que 1/3 das candidaturas são rejeitadas, sendo um dos principais motivos de recusa o incumprimento das condições de acesso.

Apurou-se também que grande parte dos cuidadores informais (60%) desconhece a existência do Estatuto e dos 40% que declaram conhecer, 77,2% consideram-no incompleto, pouco abrangente, com condições de acesso limitadas e burocratizadas e prevendo apoios insuficientes face às necessidades²³.

Face aos problemas detectados, o Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social pretende introduzir alterações no processo de reconhecimento do cuidador informal, nomeadamente eliminando alguns entraves burocráticos.

Embora este aspecto seja importante, as maiores limitações à aplicação mais geral do Estatuto do Cuidador Informal não residem aí. Um dos principais entraves parece decorrer logo à partida das definições contempladas na lei, em particular a de pessoa cuidada, que levam à exclusão liminar de muitos cuidadores informais.

²³ Dados retirados do mesmo estudo do Movimento Cuidar dos Cuidadores Informais já citado acima.

12. HABITAÇÃO

Os trabalhadores confrontam-se com custos de habitação altíssimos, sobretudo nas grandes cidades e zonas limítrofes, quer em termos de arredamento, quer de aquisição de casa própria, sendo esta, na maioria dos casos, feita com recurso a endividamento bancário e por falta de alternativa de arrendamento a preços comportáveis.

De facto, as rendas tiveram aumentos muito elevados nos últimos anos, resultado da alteração para pior da lei das rendas - efectuada pelo Governo PSD/CDS e que o Governo PS não quis alterar - lei essa que favorece os despejos e a especulação imobiliária.

De acordo com dados do INE, o valor das rendas dos novos contratos de arrendamento cresceu, em média, 5,5% entre o 2º trimestre de 2019 e o 2º trimestre de 2020, prosseguindo aumentos anteriores, embora a um ritmo mais lento devido ao surgimento da pandemia da Covid-19.

Considerando um período mais longo, verifica-se que entre o 2º semestre de 2017 e 1º semestre de 2020, o aumento médio foi de perto de 25%, havendo naturalmente diferenças entre regiões e concelhos.

Em 2017 já o valor mediano das rendas de novos contratos de arrendamento familiar para um alojamento de 81 m² representava cerca de 40% do rendimento disponível mensal dos agregados familiares em Portugal, uma percentagem superior ao recomendado e ainda superior em algumas zonas do país: Algarve (48,9%), Área Metropolitana de Lisboa (46,9%) e Região Autónoma da Madeira (46,5%), percentagens que deverão ter aumentado, uma vez que o rendimento disponível não terá aumentado da mesma forma e em 2020 deverá diminuir.

Os custos de compra de habitação própria, proibitivos para a maioria dos trabalhadores e fomentadores do endividamento junto da banca, também subiram significativamente nos últimos anos, inclusive em plena pandemia da Covid-19.

Segundo dados do INE, o Índice de Preços de Habitação aumentou 8,4% em 2020.

E desde 2015 os preços das habitações aumentaram mais de 56% (dados referentes ao 4ºt 2020), tornando a aquisição de habitação própria pela classe trabalhadora cada vez mais uma miragem.

Ao mesmo tempo não há uma resposta adequada do Estado ao nível da habitação, seja da regulação do mercado, seja na oferta pública.

13. POBREZA

Em 2019, 16,2% da população residente em Portugal estava em situação de pobreza mesmo após transferências sociais (pensões e outras prestações sociais), proporção que desceu nos últimos anos devido à recuperação de rendimentos que, embora limitada, teve lugar a partir de 2016.

As mulheres têm um risco de pobreza superior aos homens (16,7% face a 15,6%), em virtude dos seus salários serem muito baixos, assim como todas as prestações que deles dependem.

O limiar de pobreza era de 6.480 euros anuais (540 euros por mês) em 2019²⁴.

Sem a Segurança Social e as prestações que garante, o nível de pobreza seria ainda mais elevado, dando as pensões o maior contributo, o que permite que a percentagem de pobres se reduza quase a metade. Também as restantes prestações sociais (como o desemprego, a doença, a parentalidade, o abono de família, o RSI, entre outras) são importantes nessa redução.

Ainda assim, a percentagem de pobres é muito elevada, sendo quase sempre superior no caso das mulheres (a exceção são as crianças e jovens menores de 18 anos).

Assim, em 2019, 43,7% das mulheres em Portugal eram pobres antes de qualquer transferência social, reduzindo-se para 22,2% após as transferências relativas a pensões e para 16,7% após todas as transferências sociais.

Taxa de risco de pobreza, segundo o sexo e grupo etário, Portugal, 2019

	Taxa de risco de pobreza antes de qualquer transferência social	Taxa de risco de pobreza após transferências relativas a pensões	Taxa de risco de pobreza após transferências sociais
	%		
Total	42,4	21,9	16,2
HM			
0 - 17 anos	28,4	25,7	19,1
18 - 64 anos	29,5	21,5	14,9
65 e mais anos	88,3	20,2	17,5
Total	40,9	21,6	15,6
H			
0 - 17 anos	30,0	26,9	19,6
18 - 64 anos	29,1	21,3	14,6
65 e mais anos	88,2	17,4	14,8
Total	43,7	22,2	16,7
M			
0 - 17 anos	26,8	24,4	18,6
18 - 64 anos	29,9	21,6	15,1
65 e mais anos	88,4	22,3	19,5

Fonte: INE, EU-SILC: Inquérito às Condições de Vida e Rendimento – 2016-2020

O risco de pobreza mesmo após transferências sociais era particularmente elevado entre as trabalhadoras desempregadas, atingindo 37,6% em 2019, devido à fraca cobertura e baixo valor das prestações de desemprego.

As mulheres reformadas tinham um risco de pobreza de 17,2%, indicador que atingiu o valor mais elevado desde 2015, e as trabalhadoras de 8,5%, demonstrando que há trabalhadores que empobrecem a trabalhar devido aos salários muito baixos que auferem.

²⁴ Último ano disponível.

Taxa de risco de pobreza após transferências sociais (%)

Ano de referência	2015	2016	2017	2018	2019 (Po)
Empregado	10,9	10,8	9,7	10,8	9,6
Homens	11,3	11,2	10,4	11,0	10,6
Mulheres	10,5	10,4	9,0	10,6	8,5
Sem emprego	25,4	25,1	24,8	24,2	22,9
Homens	24,5	24,6	23,5	23,6	20,7
Mulheres	26,1	25,5	25,8	24,7	24,4
Desempregado	42,0	44,8	45,7	47,5	40,7
Homens	44,5	47,1	47,4	52,9	44,5
Mulheres	39,4	42,5	44,1	42,7	37,6
Reformado	16,0	15,1	15,7	15,2	15,7
Homens	15,6	14,5	14,3	14,7	14,0
Mulheres	16,3	15,6	16,9	15,6	17,2
Outros inativos	31,2	32,3	30,8	31,0	28,9
Homens	26,0	32,1	29,9	28,7	25,2
Mulheres	33,5	32,4	31,2	32,0	30,4

Fonte: INE, EU-SILC: Inquérito às Condições de Vida e Rendimento – 2016-2020. Po - Valor provisório

Conjugando o risco de pobreza com outros dois indicadores (privação material severa e intensidade laboral per capita muito reduzida), verifica-se que, em 2020, eram 2 milhões e 37 milhares as pessoas residentes em Portugal que se encontravam em situação de pobreza ou exclusão social mesmo após transferências sociais.

Cerca de 1 milhão e 100 mil das pessoas nessa situação eram mulheres, ou seja, 20,2% do total das mulheres residentes no país, um valor superior ao dos homens (19,4%), mas em diminuição face a 2015 quando atingiu os 28,1%.

Os valores de 2020 dizem respeito a rendimentos de 2019, sendo provável que quando se considerarem os rendimentos de 2020 se registre um aumento do número de pessoas em situação de pobreza ou exclusão social.

SÍNTESE

- Em 2020 havia 2.330 mil **mulheres empregadas** no nosso país, 2.071 mil das quais a trabalhar por conta de outrem (89% do total).
- A **precariedade** em 2020 atingia mais de 712 mil trabalhadores, 373,5 mil dos quais mulheres (52% do total).
- As trabalhadoras ganham **salários ainda mais baixos** do que os trabalhadores do sexo masculino: 14% em média; nos ganhos mensais o diferencial global sobe para 17,8%.
- Em 2020 cerca de 26% das mulheres trabalhadoras receberam o **salário mínimo nacional**, tendo havido um aumento em relação a 2019.
- Portugal é o quarto país da União Europeia onde se trabalha habitualmente **mais horas por semana** a tempo completo.
- O número de trabalhadores em **teletrabalho** variou entre um milhão logo no início da pandemia (abrangendo 22,6% do emprego) e 563,5 mil no final de 2020 (11,6% do emprego), tendo subido para cerca de 968 mil no 1º trimestre de 2021 (20,7% do emprego) devido ao segundo confinamento.
- Em 2020, fruto da situação que estamos a viver desde o aparecimento da Covid-19, houve uma nova queda da **natalidade**: o número de nascimentos diminuiu 2,5% face a 2019.
- Verifica-se o adiamento da **maternidade** o que, se for muito prolongado, pode inviabilizar a intenção de ter mais filhos.
- 16,5% da população activa portuguesa ao longo da sua vida profissional, já viveu alguma vez uma situação de **assédio**, segundo o estudo mais recente (2016).
- Os problemas ósseos, articulares ou musculares foram identificados como os mais graves por 59% das mulheres trabalhadoras com **problemas de saúde relacionado com o trabalho**, seguindo-se o *stress*, a depressão ou ansiedade (23%).
- Estavam **desempregadas** ou subocupadas 414 mil mulheres trabalhadoras em 2020, mais 3,8% do que no ano anterior.
- Os **cuidadores informais** são maioritariamente mulheres (64%) com idades compreendidas entre os 25 e os 54 anos (69,5%), e que prestam cuidados a tempo inteiro.
- O Índice de Preços de **Habitação** aumentou 8,4% em 2020.
- As mulheres têm um risco de **pobreza** superior aos homens (16,7% face a 15,6%), em virtude dos seus salários serem muito baixos, assim como todas as prestações que deles dependem.