

Sumário



Organização
Internacional
do Trabalho

MULHERES NO TRABALHO



TENDÊNCIAS
2016

Mulheres no trabalho

Tendências 2016

Sumário

A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável é uma oportunidade para abordar as persistentes desigualdades de gênero no trabalho

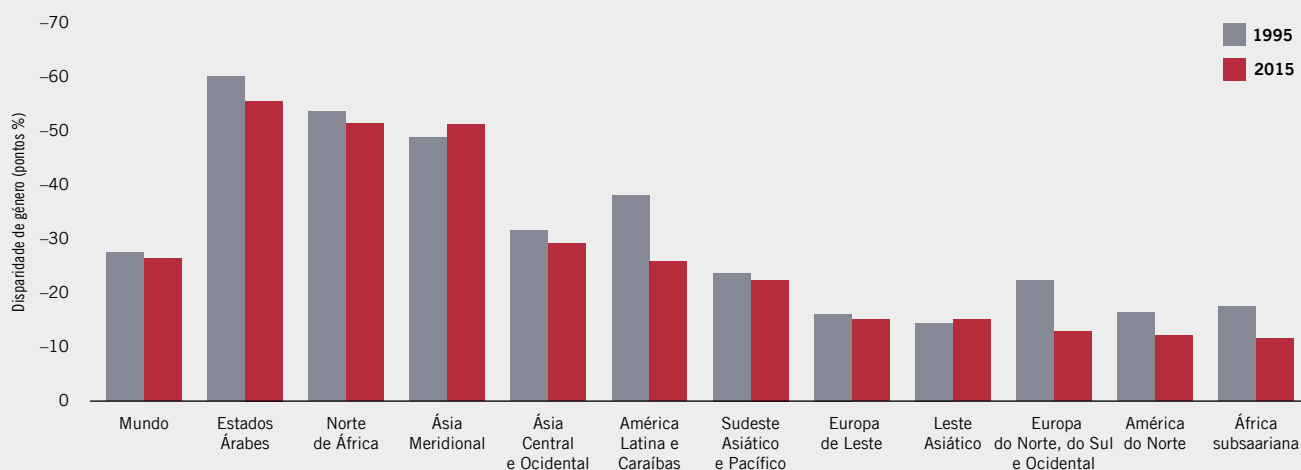
Ao longo da sua vida profissional, as mulheres continuam a enfrentar obstáculos significativos no acesso a empregos dignos. Desde a Quarta Conferência Mundial sobre as Mulheres, em Pequim, em 1995, os progressos alcançados foram apenas marginais, deixando grandes disparidades por resolver durante a implementação da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, adotada pelas Nações Unidas, em 2015. A desigualdade entre homens e mulheres persiste nos mercados de trabalho globais, em relação às oportunidades, ao tratamento e aos resultados. Nas últimas duas décadas, os significativos progressos alcançados pelas mulheres na educação não se traduziram numa melhoria comparativa na sua situação no trabalho. Em muitas regiões do mundo, as mulheres, comparativamente aos homens, têm mais probabilidades de permanecerem ou virem a ficar desempregadas, têm menos oportunidades de participar no mercado de trabalho e – quando o conseguem – muitas vezes têm de aceitar empregos de qualidade inferior. Os progressos para ultrapassar estes obstáculos têm sido lentos e limitados em algumas regiões do mundo. Ainda que, em muitos dos países as disparidades na participação na população ativa e no emprego se tenham reduzido e mesmo quando as mulheres passam do trabalho familiar não remunerado para o sector dos serviços, a qualidade dos empregos proporcionados às mulheres continua a ser motivo de preocupação. A desigual distribuição de cuidados não remunerados e das tarefas domésticas entre homens e mulheres e entre as famílias e a sociedade é um fator determinante das desigualdades entre homens e mulheres no trabalho.

A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável veio reafirmar o consenso universal sobre a importância fundamental da igualdade entre homens e mulheres e a sua contribuição para a realização dos 17 objetivos de desenvolvimento sustentável. Mais empregos – e de qualidade – para as mulheres, proteção social universal e medidas que reconheçam, reduzam e redistribuam o trabalho dos cuidados não remunerado e as tarefas domésticas, são indispensáveis para apoiar a nova agenda transformadora de desenvolvimento sustentável, que visa erradicar a pobreza (Objetivo 1) e as desigualdades (Objetivo 10), para alcançar a igualdade de gênero (Objetivo 5) e para promover o crescimento económico, inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todas as pessoas (Objetivo 8).

As disparidades de gênero na população ativa e nas taxas de emprego diminuíram apenas marginalmente

Entre 1995 e 2015, a taxa de atividade global da população feminina diminuiu de 52,4 por cento para 49,6 por cento. Os números correspondentes para os homens são respetivamente de 79,9 e 76,1 por cento. As oportunidades de participação das mulheres no mercado de trabalho no mundo permanecem quase 27 pontos percentuais abaixo das oportunidades dos homens (figura 1). Nas regiões onde as disparidades de gênero na participação no trabalho têm sido elevadas, não se verificaram alterações. Na Ásia Meridional e Oriental, a disparidade aumentou ainda mais. As taxas mais baixas de participação das mulheres traduzem-se em menos oportunidades de emprego, com poucas variações ao longo do tempo, o que afeta negativamente a capacidade de auferir rendimentos do trabalho e a sua segurança económica. Em 2015, a disparidade de gênero na taxa de emprego atingiu 25,5 pontos percentuais em prejuízo das mulheres, apenas 0,6 pontos menos do que em 1995. Só na Europa Ocidental, do Norte e do Sul é que as disparidades no emprego se reduziram marginalmente, dado que as mulheres continuam a entrar no mercado de trabalho em número mais elevado nessas regiões – mas também como resultado da redução das taxas de emprego dos homens devido à crise económica. Além disso, a crise financeira global levou a uma redução temporária nas diferenças entre homens e mulheres no mercado de trabalho na América do Norte. Em geral, no entanto, as alterações praticamente não se fizeram sentir.

Figura I Disparidades de género nas taxas da população ativa, por região, 1995 e 2015



Nota: A disparidade de género é medida como a diferença entre as taxas de atividade das mulheres e dos homens. Os dados referem-se a 178 países, os mesmos países das figuras II e IV.

Fonte: Cálculos da OIT com base em: ILO, *Trends Econometric Models*, Novembro 2015.

As mulheres jovens enfrentam o maior risco de desemprego

As mulheres têm uma maior probabilidade de ficar desempregadas do que os homens, com taxas de desemprego global de 6,2 por cento, contra 5,5 por cento para os homens. As taxas de desemprego dos homens são menores do que as taxas de desemprego das mulheres em todas as regiões do mundo, com exceção do Leste Asiático, Europa de Leste e América do Norte. É no Norte de África e nos Estados Árabes que se verificam as maiores diferenças entre homens e mulheres no desemprego. Na Europa do Norte, do Sul e Europa Ocidental e na América do Norte, o diferencial entre homens e mulheres no desemprego reduziu-se em resultado da crise financeira, em grande parte devido ao impacto da crise económica sobre os sectores de predominância masculina e o aumento das taxas de emprego das mulheres casadas, que, em alguns contextos, entram no mercado de trabalho para compensar as perdas no rendimento familiar causadas pelo desemprego masculino.

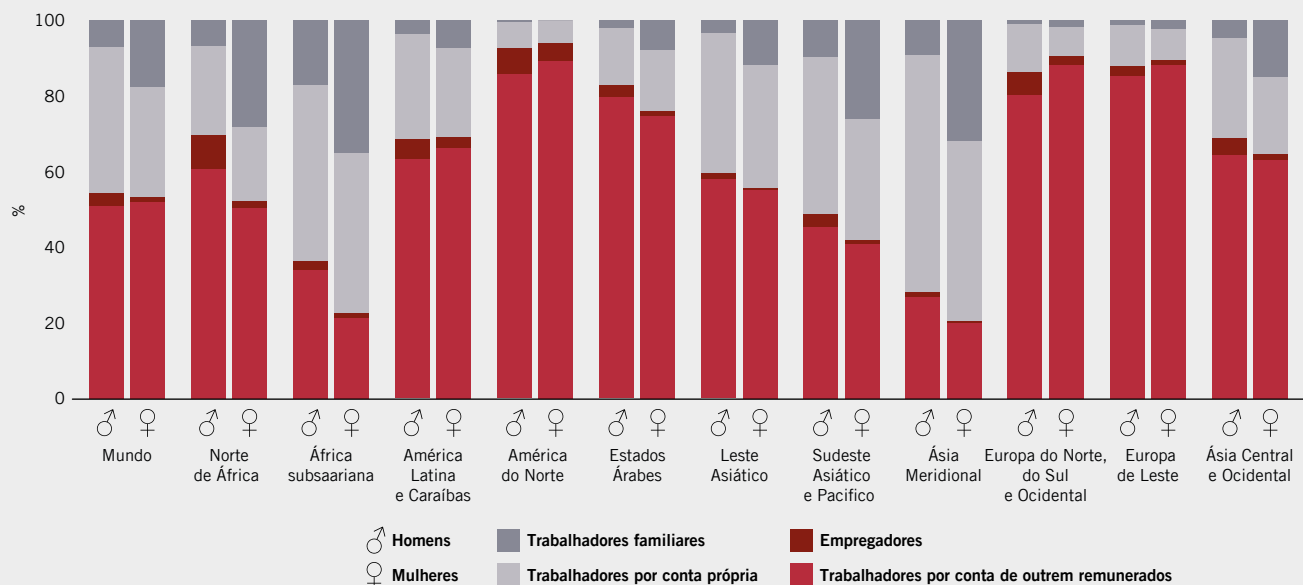
Globalmente, o desemprego jovem continua a ser um motivo de preocupação. O desemprego está a afetar mais as mulheres jovens do que os homens jovens em quase todas as regiões do mundo. No Norte de África e nos Estados Árabes, a taxa de desemprego das jovens é quase o dobro dos jovens, atingindo valores altos como 44,3 e 44,1 por cento, respetivamente. Por outro lado, o desemprego jovem é mais elevado para os jovens do que para as jovens na América do Norte, no Leste Asiático, na Europa do Norte, do Sul e Europa Ocidental. Em resultado da crise financeira, esta inversão no diferencial entre homens e mulheres no desemprego jovem até aumentou no Norte da Europa, do Sul e Europa Ocidental e na América do Norte; nesta última região, no entanto, tem havido nos últimos anos alguns sinais de diminuição das disparidades.

A qualidade do emprego das mulheres continua a ser um desafio

A situação no emprego e o emprego informal

As mulheres continuam sobrerrepresentadas como trabalhadoras familiares não remuneradas. No entanto, registaram-se neste domínio alguns progressos na redução do diferencial entre homens e mulheres. Globalmente, a parte de trabalhadores familiares não remunerados diminuiu significativamente entre as mulheres (17 pontos percentuais nos últimos 20 anos) e em menor grau entre os homens (cerca de 8,1 pontos percentuais durante o mesmo período), resultando numa diminuição da diferença, de 19,5 pontos percentuais em 1995 para 10,6 pontos percentuais em 2015 (Figura II). Esta tendência deve-se, em parte, a uma mudança da reestruturação económica com o abandono do trabalho agrícola, que consistia em grande parte em atividades de subsistência e de pequena escala. No entanto, pode afirmar-se que muitas mulheres trabalhadoras permanecem numa situação face ao emprego e em profissões

Figura II Situação no emprego, por sexo, 2015



Nota: “Trabalhadores por conta de outrem e que recebem um salário” referem-se a pessoas que trabalham e recebem uma remuneração ou salário. Empregadores, trabalhadores por conta própria e trabalhadores familiares não remunerados são considerados trabalhadores independentes. Trabalhadores familiares não remunerados são os que trabalham numa empresa familiar.

Fonte: Cálculos da OIT com base em: ILO, *Trends Econometric Models*, Novembro 2015.

que mais parecem modalidades de trabalho informal. Na África Subsaariana e na Ásia Meridional, uma elevada proporção de mulheres trabalha como trabalhadoras familiares não remuneradas (respetivamente 34,9 e 31,8 por cento) ou como trabalhadoras por conta própria (respetivamente 42,5 e 47,7 por cento).

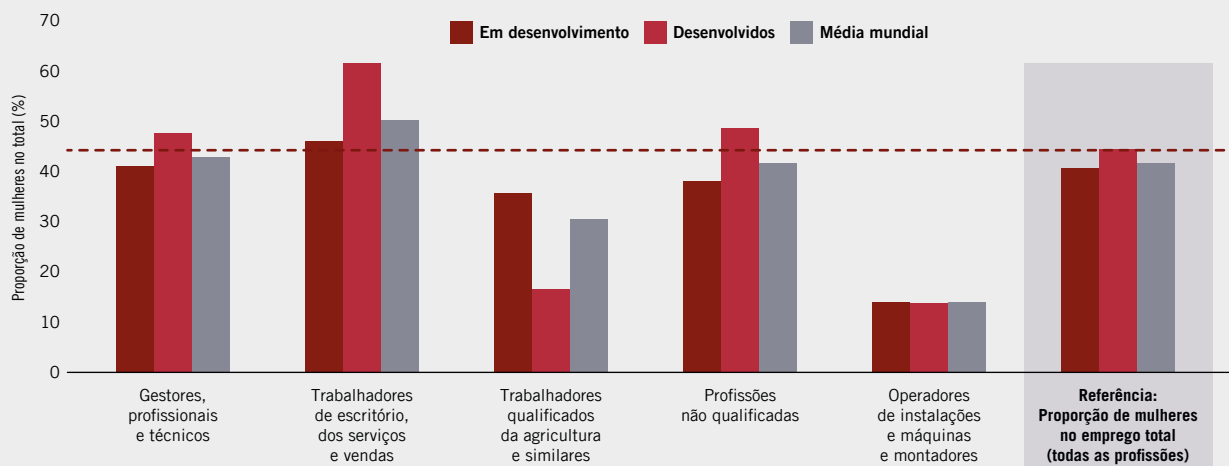
Além disso, 52,1 por cento das mulheres e 51,2 por cento dos homens no mercado de trabalho são trabalhadores por conta de outrem e que recebem um salário. Isso por si só não constitui nenhuma garantia de maior qualidade do trabalho. Na verdade, globalmente, quase 40 por cento das mulheres no trabalho remunerado não contribuem para nenhum sistema de proteção social. Esta proporção atinge 63,2 por cento de mulheres na África subsaariana e 74,2 por cento na Ásia Meridional, onde o emprego informal é a forma dominante de emprego. Na Ásia Meridional, por exemplo, o emprego informal representa mais de 80 por cento do emprego não-agrícola. O emprego informal é, em três de seis regiões, a maior fonte de emprego não-agrícola para mulheres, mais do que para os homens (África subsaariana, América Latina e Caraíbas e Ásia Meridional). Neste contexto, o diferencial entre homens e mulheres no emprego informal pode atingir os 13 pontos percentuais, como é o caso da África subsaariana.

Segregação sectorial e profissional

Globalmente, o sector dos serviços ultrapassou o da agricultura enquanto sector que emprega o maior número de homens e de mulheres. Até 2015, um pouco mais de metade da população mundial estava a trabalhar nos serviços (50,1 por cento). Enquanto 42,6 por cento do total dos homens trabalha nos serviços, consideravelmente mais de metade das mulheres do mundo está empregada neste sector. Desde 1995, o emprego das mulheres nos serviços aumentou de 41,1 por cento para 61,5 por cento.

A segregação sectorial e profissional contribui significativamente para as disparidades de género, quer em termos do número quer da qualidade dos postos de trabalho. As mulheres estão sobrerrepresentadas no emprego num número limitado de sectores e profissões. Nos países de rendimento médio-alto, mais de um terço das mulheres estão empregadas em serviços do comércio por grosso e a retalho (33,9 por cento) e no sector industrial (12,4 por cento). Nos países de rendimento elevado, a principal fonte de emprego para as mulheres é nos sectores da saúde e da educação, que empregam quase um terço do total das mulheres no mercado de trabalho (30,6 por cento). A agricultura continua a ser a fonte mais importante de emprego para as mulheres nos países de baixo e de médio-baixo rendimento. Na Ásia Meridional e na África Subsaariana, mais de 60 por cento do total das mulheres trabalhadoras permanece na agricultura, muitas vezes concentradas em atividades longas e de mão-de-obra intensiva, não remuneradas ou que são mal pagas.

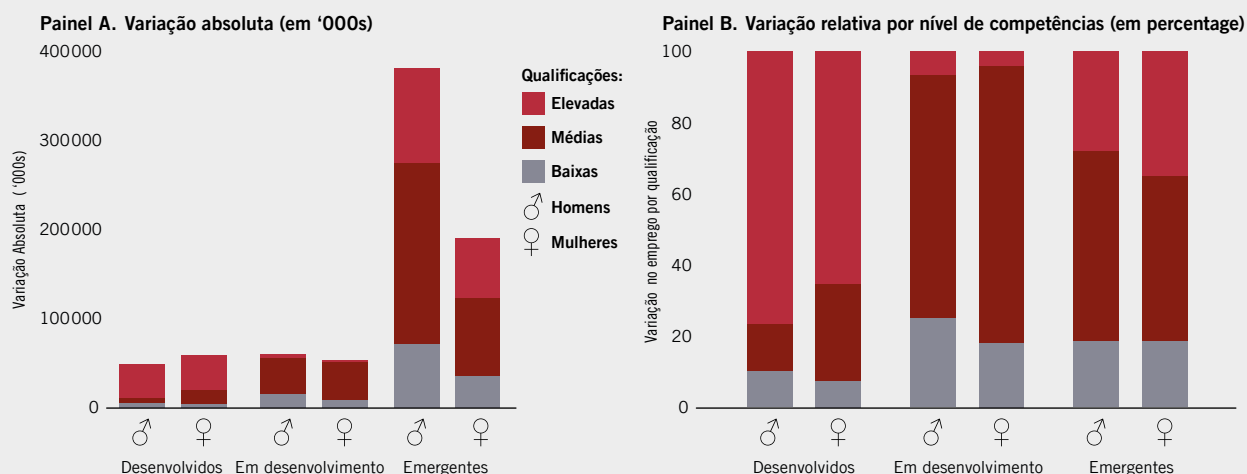
Figura III Segregação profissional em 142 países (último ano disponível)



Nota: Estimativas globais com base em 142 países (81 países em desenvolvimento e 61 países desenvolvidos), representando 87 por cento do emprego total. Foram utilizados dados dos últimos anos. Mais do que 80 por cento dos países possuem dados para 2010 ou posteriores; mais do que 60 por cento dos países possuem dados para 2013 ou 2014. Ponderado do total do emprego.

Fonte: Cálculos da OIT com base no ILOSTAT.

Figura IV Emprego por profissões exigindo diferentes competências, variação no emprego no período entre 1995-2015



Nota: Nos painéis A e B descreve-se a variação no emprego entre 1995 e 2015 (variação absoluta no emprego e variação relativa por nível de qualificações). As profissões estão agrupadas por nível de qualificação, de acordo com a «Classificação Internacional Normalizada da Educação (ISCED), que corresponde a uma divisão do grupo principal da Classificação Internacional Tipo das Profissões - 88» (ver a nota da figura 16 para a definição de grupos de profissões por nível de qualificações, a seguir).

Fonte: Cálculos da OIT com base em: ILO, *Trends Econometric Models*, Novembro de 2015.

Uma análise a 142 países mostra que as mulheres permanecem sobrerrepresentadas (em comparação com a sua participação no emprego total) em profissões como «pessoal de secretariado, serviços e de vendas» e em «profissões não qualificadas». Este é o caso particular nas economias desenvolvidas, onde as mulheres constituem mais de 60 por cento e quase 50 por cento do emprego total nas duas profissões mais mal pagas (Figura III). Por outro lado, nos países desenvolvidos, há uma ligeira sobrerrepresentação relativa de mulheres no grupo profissional mais bem pago «Gestores, profissionais e técnicos» (48,1 por cento).

A segregação profissional aumentou ainda mais nas duas últimas décadas com um enviesamento das competências face à mudança tecnológica, nomeadamente em países desenvolvidos e emergentes. Entre 1995 e 2015, o emprego aumentou mais rapidamente nas economias emergentes. A variação absoluta

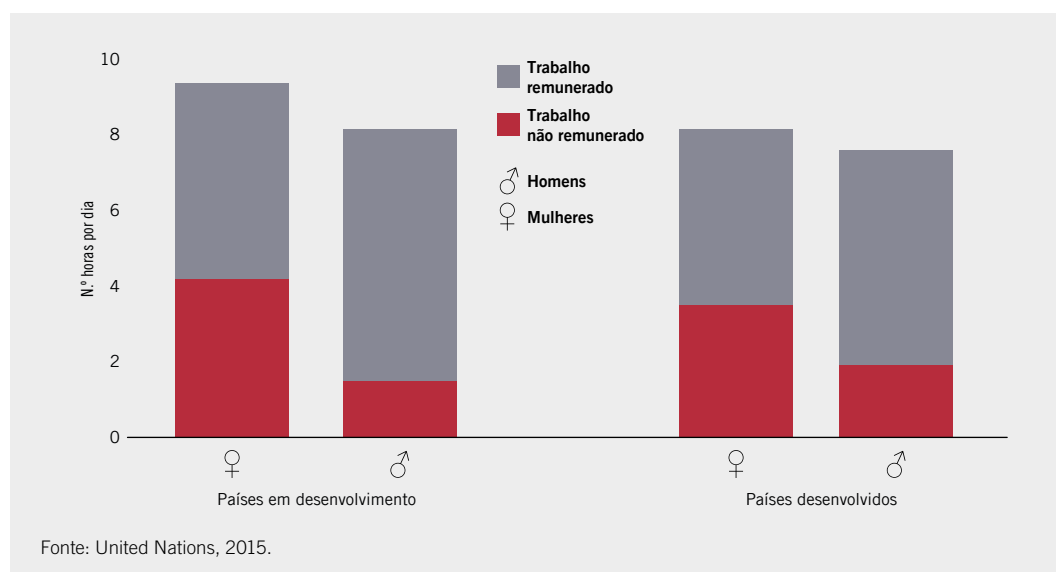
nos níveis de emprego foi duas vezes mais elevada para os homens do que para as mulheres (382 milhões para os homens e 191 milhões para as mulheres), independentemente do nível de competências exigidas (figura IV, painel A). Isto reflete as disparidades no emprego entre homens e mulheres acima discutidas. Além disso as competências de nível médio dominam a variação registada no emprego total, tanto nos países em desenvolvimento (68,4 e 77,9 por cento da mudança nos níveis de emprego, respetivamente para os homens e as mulheres,) como nas economias emergentes (respetivamente 53,2 e 46,4 por cento, – ver figura IV, painel B). Pelo contrário, as profissões altamente qualificadas dominam na variação registada no emprego nas economias desenvolvidas (65,4 por cento para as mulheres e até 76,6 por cento para os homens). Nas economias emergentes, o único grupo de países onde existe uma disparidade de género no mercado de trabalho altamente qualificado a favor das mulheres, as profissões altamente qualificadas expandiram-se mais rapidamente junto da mão-de-obra feminina. Por sua vez, as profissões pouco qualificadas expandiram-se mais rapidamente ou ao mesmo ritmo para homens e mulheres, nas três regiões (em desenvolvimento, desenvolvidas, emergentes).

As diferenças entre homens e mulheres na distribuição das tarefas domésticas não remuneradas e nos cuidados significam que há uma maior probabilidade das mulheres trabalharem menos horas numa atividade remunerada de qualquer natureza

Tarefas domésticas não remuneradas e prestação de cuidados

Quer nos países de rendimento elevado, quer nos de baixo rendimento, as mulheres continuam a trabalhar menos horas no emprego remunerado, enquanto se ocupam da maior parte das tarefas domésticas não remuneradas e da prestação de cuidados. As mulheres realizam, em média, pelo menos duas vezes e meia mais tarefas domésticas não remuneradas e de cuidados do que os homens (nos países com dados disponíveis). Embora esta desigualdade entre homens e mulheres permaneça substancial, tem diminuído ao longo do tempo, principalmente devido a alguma redução no tempo gasto pelas mulheres nos trabalhos domésticos, embora não tenha havido nenhuma redução significativa no tempo dedicado aos cuidados às crianças. As mulheres, no entanto, continuam a trabalhar mais horas por dia do que os homens quando se considera o trabalho pago e o trabalho não remunerado. Em particular, as mulheres trabalhadoras (por conta própria ou por conta de outrem e que recebem um salário) têm, em média, dias de trabalho mais longos do que os homens trabalhadores, com um diferencial de género, de 73 e 33 minutos por dia, respetivamente nos países em desenvolvimento e nos países desenvolvidos (figura V). Mesmo quando estão empregadas, continuam a realizar a maior parte das tarefas domésticas não remuneradas e de cuidados, o que limita a sua possibilidade de aumentar o número de horas trabalhadas no trabalho remunerado, formal e no trabalho por conta de outrem e remunerado..

Figura V Tempo despendido no trabalho pago e no trabalho não pago em 23 países de economias em desenvolvimento e em 23 países de economias desenvolvidas pelas pessoas empregadas, por sexo (último ano disponível)

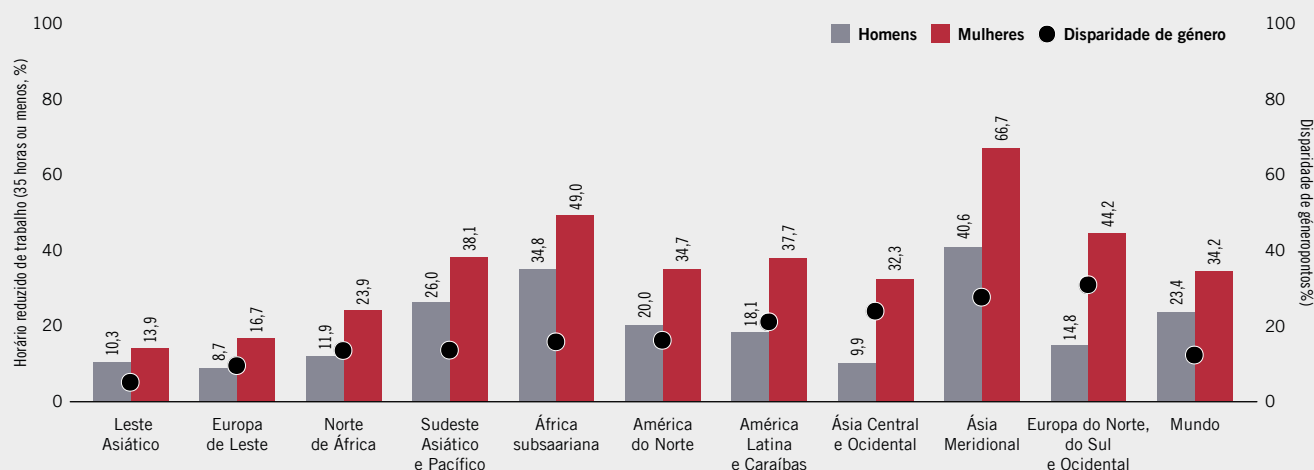


Menos horas de trabalho

Consequentemente existe uma maior probabilidade das mulheres trabalharem menos horas do que os homens, seja voluntariamente ou contra a sua vontade (encontrando-se assim, em situação de «subemprego relacionado com o número de horas trabalhadas»). Em todo o mundo, as mulheres representam menos de 40 por cento do emprego total, mas constituem 57 por cento das pessoas que trabalham a tempo parcial. Estimativas baseadas em 100 países mostram que mais de um terço das mulheres trabalhadoras (34,2 por cento) trabalha menos de 35 horas por semana, em comparação com 23,4 por cento dos homens trabalhadores. Globalmente, a disparidade de género no emprego a tempo parcial no mercado de trabalho é de 11 pontos percentuais (figura VI). As disparidades de género são mais elevadas na maioria dos países da Europa, Ásia Central e Ocidental, Ásia Meridional, América Latina e Caraíbas. Além disso, o subemprego é significativamente mais elevado nas mulheres do que nos homens. Em países da África e Ásia, a prevalência de subemprego nos homens e mulheres é elevada, com diferenças de 7,5 e 6,4 pontos percentuais, respetivamente, nessas duas regiões. Em alguns países da África subsaariana, o subemprego feminino relacionado com o número de horas trabalhadas é superior a 40 ou 50 por cento do emprego total.

Figura VI

Pessoas que trabalham menos de 35 horas por semana e diferença entre homens e mulheres, 100 países (último ano disponível)



Nota: As estimativas globais baseiam-se em 100 países representando mais de 87 por cento do emprego total. Os Estados Árabes não estão representados na Figura devido a uma representação inferior a 25 por cento. Foram usados os últimos dados disponíveis (dados de 2010 e posteriores para 80 por cento dos países). As regiões estão ordenadas por aumentos nas disparidades de género no emprego a tempo parcial em percentagem do emprego total.

Fonte: Cálculos da OIT com base em dados dos inquéritos nacionais aos agregados familiares.

Tempo de trabalho excessivo

Além disso, nos 100 países inquiridos, concluiu-se que mais de um terço dos homens no mercado de trabalho (35,5 por cento) e mais de um quarto das mulheres (25,7 por cento) trabalham mais de 48 horas por semana. O número excessivo de horas de trabalho é mais comum na Ásia, nomeadamente no Leste Asiático, Ásia Central e Ocidental, onde cerca de metade dos homens e das mulheres empregadas trabalham mais de 48 horas por semana. Duas conclusões principais merecem destaque. Em primeiro lugar, há uma maior tendência para os homens trabalharem mais horas do que as mulheres, seja no emprego remunerado, seja no assalariado (com uma disparidade de género de mais de 10 pontos percentuais) ou no trabalho por conta própria (com uma disparidade de 5,5 pontos percentuais). Em segundo lugar, a proporção de pessoas que trabalha seja por longas horas, seja num número reduzido de horas, é maior entre os trabalhadores independentes, o que significa que existe uma maior probabilidade dos trabalhadores independentes trabalharem mais de 48 horas ou menos de 35 horas por semana. Isto sugere que as horas de trabalho tendem a ser mais polarizadas para os trabalhadores independentes do que para os trabalhadores por conta de outrem e remunerados, cujo horário de trabalho tende a concentrar-se em torno do tempo de trabalho normal, respeitando as regulamentações nacionais. O tempo de trabalho excessivo tem, também, implicações para a conciliação saudável do trabalho com a vida familiar e a distribuição equilibrada entre mulheres e homens das tarefas domésticas não remuneradas e da prestação de cuidados.

Com as tendências atuais, serão necessários 70 anos para eliminar as disparidades salariais de gênero

A nível global, estimam-se em 23 por cento as disparidades salariais de gênero, isto é as mulheres ganham 77 por cento do que ganham os homens. Mesmo quando se consideram taxas horárias (dado que as mulheres trabalham menos horas do que os homens), as mulheres continuam a enfrentar diferenças salariais persistentes, com valores de 10 por cento ou mais em países onde existem dados disponíveis. Essas disparidades não podem ser explicadas unicamente por diferenças na educação ou pela idade. Estão, também, relacionadas com a subavaliação do trabalho que é realizado pelas mulheres e das competências exigidas nos sectores ou profissões de predominância feminina, práticas discriminatórias, e a necessidade das mulheres fazerem pausas na carreira para poderem assegurar as responsabilidades adicionais, por exemplo após o nascimento de uma criança. Recentemente verificaram-se alguns progressos na redução destas diferenças salariais entre homens e mulheres, mas as melhorias são pequenas e, se as atuais tendências se mantiverem, serão necessários mais de 70 anos até que as disparidades salariais de gênero sejam completamente eliminadas. As reduções nos diferenciais salariais entre homens e mulheres são principalmente atribuídas às ações explícitas da política contra os desequilíbrios de gênero no mercado de trabalho, e menos às melhorias gerais na qualidade de vida. Na verdade, os diferenciais salariais entre homens e mulheres não estão relacionados com o nível de desenvolvimento económico do país, já que alguns dos países com níveis mais elevados de rendimento per-capita estão entre aqueles que têm diferenças salariais entre homens e mulheres mais elevadas. O desenvolvimento económico por si só não garante uma distribuição equitativa dos ganhos do crescimento económico entre homens e mulheres.

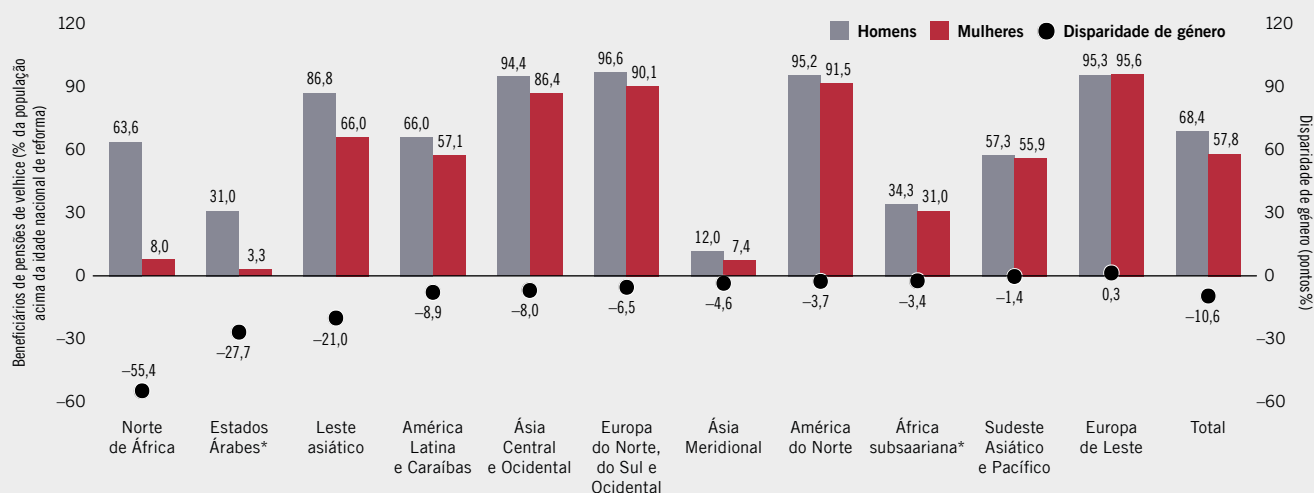
Desigualdades no trabalho entre homens e mulheres resultam em disparidades de gênero no acesso à proteção social, nomeadamente nas prestações por maternidade e de velhice

A disparidade de gênero no emprego e na qualidade dos empregos significa que as mulheres têm um acesso limitado à proteção social relacionada com o emprego, onde esses regimes existem. Taxas mais baixas de remuneração formal e de emprego assalariado, e um número reduzido de horas e de anos no emprego com proteção social para as mulheres, têm consequências negativas nos pagamentos de diuturnidades por antiguidade e na cobertura por regimes contributivos do trabalho. Em particular, as prestações pecuniárias de maternidade e cuidados de saúde são essenciais se se quiser ir ao encontro das necessidades específicas das mulheres durante o seu período de vida ativa, assim como níveis adequados de pensão para as mulheres em idade avançada. Como consequência das disparidades de gênero no trabalho, a cobertura (legal e efetiva) pelos regimes contributivos obrigatórios de proteção social é menor nas mulheres do que nos homens, dando origem a uma diferença entre homens e mulheres nos níveis de cobertura da proteção social global. A nível mundial, a proporção de mulheres acima da idade de reforma, que recebe uma pensão é, em média, 10,6 pontos percentuais inferiores à dos homens (figura VII). Cerca de 65 por cento das pessoas acima da idade de reforma sem qualquer pensão regular são mulheres. Isto significa que 200 milhões de mulheres em idade avançada vivem sem qualquer rendimento regular de proteção social (pensão de velhice ou de sobrevivência), em comparação com 115 milhões de homens. As baixas taxas de participação das mulheres no trabalho, a par da evolução limitada das pensões não contributivas, têm um peso significativo na cobertura das pensões efetivas das mulheres no Norte de África, Estados Árabes e Ásia Meridional, onde a proporção de mulheres mais velhas que recebe uma pensão é inferior a 10 por cento.

Embora praticamente todos os países proporcionem algum tipo de proteção na maternidade às mulheres empregadas, cerca de 60 por cento das mulheres trabalhadoras em todo o mundo (quase 750 milhões de mulheres) não beneficiam de um direito estatutário a uma licença por maternidade. Problemas com a implementação, a consciencialização dos direitos, a insuficiente capacidade contributiva, práticas discriminatórias, a informalidade e exclusão social significam que, em todo o mundo, se estima que apenas 330 milhões de mulheres trabalhadoras (28,2 por cento) recebem algum benefício contributivo ou não contributivo, em dinheiro por ocasião do parto. A existência de regimes alargados de proteção social não contributivos pode, em certa medida, neutralizar as taxas mais baixas de participação das mulheres no mercado de trabalho, bem como as condições de emprego menos favoráveis no que se refere à cobertura de proteção social. Os níveis de benefícios não contributivos tendem a ser modestos, no entanto e muitas vezes não são suficientes para ajudar as mães e os seus filhos e, também as mulheres mais velhas, a sair da linha de pobreza, especialmente na ausência de cuidados de saúde essenciais.

Figura VII

Disparidade de género efetiva nos beneficiários de pensões em 107 países (último ano disponível)



Nota: Estimativas globais baseadas em 107 países representando 83 por cento da população total acima da idade de reforma a nível nacional, ponderada pela população acima da idade nacional de reforma. Os dados para o último ano disponível, situam-se entre 2008 e 2013. Este segundo indicador é medido pela proporção da população acima da idade legal da reforma a receber uma pensão de velhice ou de sobrevivência. O asterisco nos Estados Árabes e nas regiões de África subsaariana significa que estas médias não são representativas, uma vez que se baseiam num número limitado de países (está representada menos de 50 por cento da população acima da idade nacional da reforma).

Fonte: Cálculos da OIT com base em dados dos inquéritos nacionais aos agregados familiares

É necessário um enquadramento político integrado para promover o acesso das mulheres a mais empregos e de melhor qualidade

Apesar de avanços recentes das mulheres no desempenho escolar – em muitos países, há atualmente mais mulheres do que homens com formação superior – as mulheres enfrentam vários obstáculos para assegurar igual acesso, participação e progressos no mercado de trabalho. As instituições e as políticas são definidas com base em papéis tradicionais de género, incluindo a expectativa de que os homens devem ser a única ou a principal fonte de rendimento num agregado familiar e a contínua subavaliação do trabalho na área dos cuidados. Isto continua a moldar e inibir as oportunidades no mercado de trabalho e os incentivos para as mulheres.

A realização da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável exige a implementação de um quadro integrado de medidas transformadoras, guiado por Convenções e Recomendações da OIT, que coloca a eliminação da discriminação e a concretização da igualdade de género em casa e no trabalho, no centro das intervenções políticas. Este modelo também está incorporado na Iniciativa do Centenário da OIT sobre as Mulheres no Trabalho, com o objetivo de acentuar o compromisso constitucional dos constituintes da OIT para com a igualdade entre homens e mulheres quando a OIT se prepara para o seu segundo centenário em 2019.

Devem ser desenvolvidos esforços para combater a segregação sectorial e profissional

Os estereótipos de género em relação às mulheres e as expectativas da sociedade de que elas assumirão maiores responsabilidades nos cuidados, a falta de modelos como exemplo a seguir, uma cultura de trabalho que supõe muitas horas de trabalho, a subavaliação das tradicionais competências «femininas» e as insuficientes medidas de conciliação trabalho-família, limitam as possibilidades para as mulheres de superar a segregação e de participar em pé de igualdade na vida política, social e económica e na tomada de decisões e de alcançarem posições de topo. Neste contexto, as políticas de ação positiva, incluindo a definição de metas, objetivos ou quotas, representam uma importante medida que pode ser aplicada pelos governos, sindicatos, organizações de empregadores e empresas para ajudar a corrigir a grave sub-representação das mulheres, bem como as suas preocupações na tomada de decisão nas empresas e nas sociedades. Além disso, a educação, a sensibilização e os programas de formação devem ser concebidos para encorajar e permitir que raparigas, rapazes, mulheres e homens jovens ousem envolver-se mais em

áreas não-estereotipadas de estudo e trabalho. Em especial, para reduzir a segregação sectorial e profissional, os sistemas de educação e formação devem incentivar os homens jovens a entrar em profissões relacionadas com os cuidados, promovendo ao mesmo tempo, o acesso das mulheres tanto nas opções escolares como no exercício profissional às áreas das ciências, tecnologia, engenharia, matemática e competências relacionadas.

O diferencial salarial entre homens e mulheres deve ser eliminado

A pesada carga de atividades dos cuidados assumida pelas mulheres e sistemas que fazem aumentar o salário e benefícios sociais com a antiguidade no emprego contribuem ainda mais para alargar a diferença salarial entre homens e mulheres. Em especial as mães que muitas vezes enfrentam responsabilidades familiares adicionais sofrem uma redução significativa nos rendimentos, contribuindo para uma diferença negativa salarial associada à maternidade e a um prémio à paternidade. Políticas para promover a melhor partilha de responsabilidades também podem ajudar a reduzir as diferenças salariais entre homens e mulheres. A este respeito, constituem um primeiro passo fundamental, esforços mais determinados para eliminar definitivamente a discriminação e para incorporar o princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres nas leis e nas instituições. Outros progressos podem ser postos em prática através da promoção da igualdade de remuneração para trabalho de igual valor através da transparência nas remunerações, da formação e avaliação dos postos de trabalho sem enviesamento de género. Estas medidas contribuirão significativamente para a identificação de práticas salariais discriminatórias e diferenças salariais injustas. Além disso, os países necessitam de apoiar salários mínimos adequados e inclusivos e fortalecer a negociação coletiva como ferramentas chave nos esforços para combater os baixos salários, melhorar os salários das mulheres e, conseqüentemente, reduzir os diferenciais salariais entre homens e mulheres.

A adoção do princípio da igualdade de tratamento para os trabalhadores a tempo parcial e assegurando o acesso ao sistema contributivo, a proteções sociais e laborais, relacionadas com o emprego numa base pro-rata proporciona os meios para promover o trabalho de qualidade a tempo parcial e tornando-o desta forma a norma para todos os trabalhadores. Além disso, a fim de incentivar uma divisão mais justa de responsabilidades nos cuidados não pagos entre homens e mulheres, os países têm de implementar e aplicar a legislação para limitar os horários de trabalho longos e as horas extraordinárias, porque esse tempo impede tanto homens como mulheres de quebrar com os tradicionais papéis de género.

O trabalho dos cuidados não remunerados deve ser reconhecido, reduzido e redistribuído e deste modo alcançada a conciliação entre trabalho e vida familiar

Proteção social inadequada e medidas para conciliar o trabalho e a vida familiar, incluindo empregos de boa qualidade, serviços e infraestruturas públicas, são uma preocupação chave para os trabalhadores e empresas. A falta de tais medidas de proteção impede o acesso das mulheres a mais empregos dignos. Em muitos países, o insuficiente acesso ao abastecimento de água, saneamento, eletricidade, estradas, transporte seguro e serviços de saúde explica no essencial o tempo despendido pelas mulheres no trabalho não remunerado e a sua situação de desvantagem no trabalho. A inadequação ou total ausência de serviços de cuidados às crianças, a pessoas com deficiência, de cuidados continuados e ainda de serviços que não satisfazem as necessidades dos trabalhadores, destinatários e prestadores em termos de disponibilidade, custos e qualidade, são também fatores importantes. As crises económicas e os cortes relacionados na despesa pública em benefícios sociais, serviços, empregos e condições de trabalho no sector público também agravaram os défices de cuidados existentes tanto em agregados de alto como de baixo rendimento. Por conseguinte, a responsabilidade para preencher as lacunas a nível dos cuidados é assegurada pelas mulheres ao longo da sua vida sob a forma de tarefas domésticas e de prestação de cuidados não remunerados. A subavaliação do trabalho na área dos cuidados, pagos e não pagos, perpetua as más condições de trabalho das mulheres, que constituem a maioria da mão-de-obra empregada nos cuidados, em especial, do trabalho doméstico, educação e cuidados na primeira infância e cuidados continuados e de enfermagem. De assinalar neste domínio um número cada vez mais elevado de trabalhadores/as migrantes.

Neste contexto, os governos devem aumentar os seus investimentos sociais em infraestruturas básicas e medidas para conciliar o trabalho e as responsabilidades familiares, garantir que o trabalho de cuidados é avaliado de forma responsável integrando a dimensão da igualdade entre homens e mulheres, promover empregos dignos e adequadamente remunerados na economia de cuidados, com um enfoque na prestação pública e proporcionar serviços de cuidados às crianças de boa qualidade, a preços acessíveis e outros serviços de assistência social tornando-os um direito universal. Os regimes de proteção social devem ser orientados para garantir a igualdade de tratamento entre homens e mulheres, ter em conta os

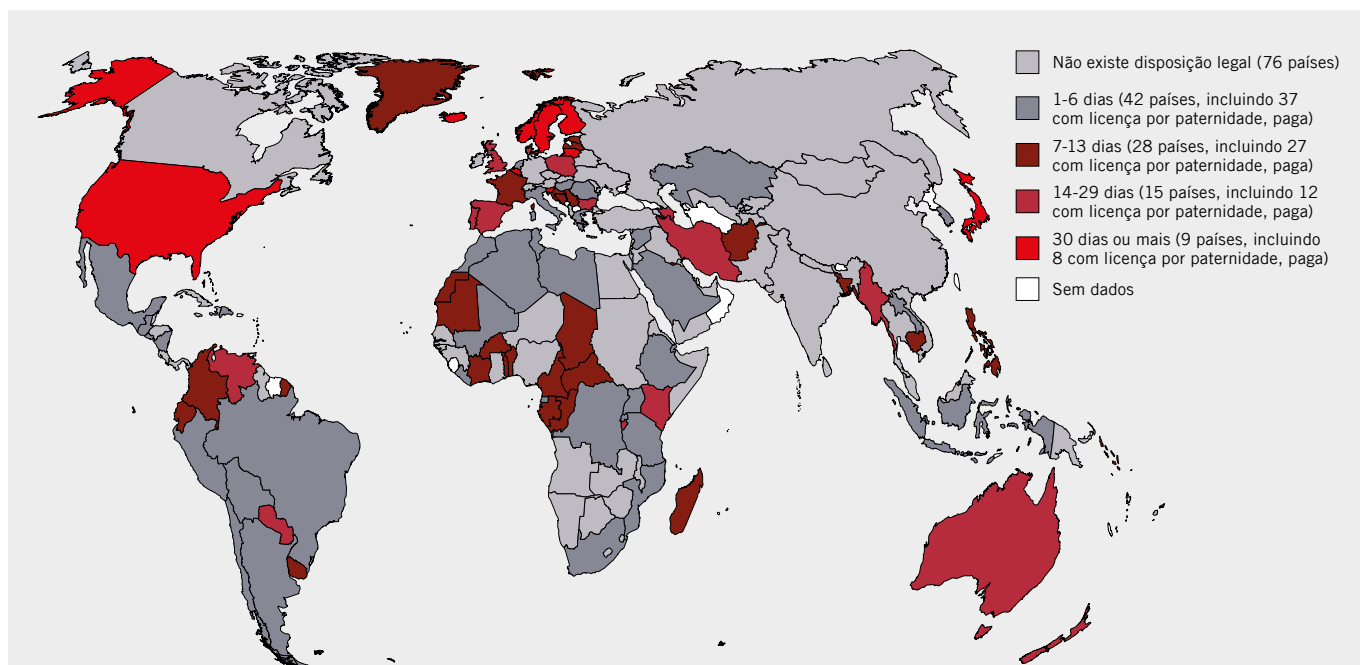
papéis de gênero e funcionar como um mecanismo para alcançar a igualdade Além disso, os pisos de segurança social projetados nacionalmente podem e devem servir como uma ferramenta transformadora das questões de gênero, abordando as contingências de vida específicas das mulheres, tais como a maternidade e reconhecendo, reduzindo e redistribuindo cuidados não remunerados e tarefas domésticas.

Neste contexto, os governos devem garantir a proteção da maternidade a todas as mulheres, em conformidade com as normas internacionais do trabalho, sem nenhuma exceção, aumentar a oferta das licenças remuneradas para os pais (ver figura VIII) e promover os seus níveis de utilização. Isto deve ser apoiado através da implementação de dispositivos flexíveis de trabalho amigos da família que ajudem as famílias a partilhar responsabilidades mais equitativamente entre o pai e a mãe e, também medidas de reintegração no trabalho (tais como formação, prestações pecuniárias, desenvolvimento de competências, adequação da oferta à procura, mentoria e orientação profissional), com vista a permitir que os/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares sejam reintegrados/as no mercado de trabalho após interrupções da atividade profissional relacionadas com a prestação de cuidados.

Por último, a tributação conjunta de rendimentos, principalmente nas economias avançadas, pode criar barreiras e desincentivos para as mulheres participarem no mercado de trabalho, em particular quando é acompanhada por diferenças salariais e de rendimento, elevados custos dos serviços de cuidados às crianças e pela partilha desigual das responsabilidades familiares. Os países devem portanto, considerar avançar no sentido de um sistema fiscal e de prestações mais neutro que não crie desincentivos ao trabalho para um dos elementos do agregado familiar.

Para se alcançar uma efetiva igualdade entre homens e mulheres no trabalho, é essencial que as sociedades reconheçam que ambos, homens e mulheres têm o direito e a responsabilidade de trabalhar e prestar cuidados. Por esse motivo, os governos deverão apresentar um conjunto de medidas de política integrada, influenciadas pelas normas internacionais do trabalho, para reconhecer o trabalho de cuidados não remunerado e reduzir e redistribuí-lo entre homens e mulheres e também entre as famílias e as sociedades. O trabalho dos cuidados pagos deve, igualmente, ser valorizado e remunerado de acordo com o seu papel nuclear para a manutenção, prosperidade e bem-estar das sociedades. Alcançar a igualdade entre homens e mulheres, em conformidade com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, é um requisito prévio indispensável para a realização de um desenvolvimento sustentável que não deixe ninguém para trás e garanta que o futuro do trabalho é o trabalho digno.

Figura VIII Países com licenças pagas e não pagas aos pais pelo nascimento de um filho, por duração (dias) 170 países, 2015



Nota: Este mapa inclui licenças na legislação nacional ou federal reservadas aos pais por ocasião do nascimento de um filho ou licença que pode ser exclusivamente utilizada pelos pais como licença por paternidade ou licença parental. Não inclui licença parental que pode ser utilizada quer pelo pai quer pela mãe ou partes da licença de maternidade que a mãe pode transferir para o pai. Inclui determinadas disposições especiais de licença, além de licença anual que pode ser usada pelos pais na altura do nascimento, mas que não estejam estritamente incluídas na categoria «licença por paternidade».

Fonte: Dados da OIT de 2015.

