

A mulher e o trabalho nos Açores

Piedade Lalanda
Grupo Parlamentar do Partido Socialista

Sr. Presidente da Assembleia Legislativa da Região Autónoma dos Açores
Sras. e Srs. Deputados
Sra. e Srs. membros do Governo

A data de 8 de Março é sempre uma oportunidade para reflectir a realidade da mulher na sociedade, apesar de estes dias acabarem por aliviar a consciência, concentrando a abordagem de temas que deveriam ser objecto de um debate permanente.

Passaram trinta anos sobre a instauração do Portugal democrático e sobre a revisão da Constituição Portuguesa de 1986, mas a desigualdade de oportunidades entre géneros, nomeadamente no mundo do emprego, continua sendo uma realidade.

Enraizada em modelos culturais e em definições sociais do que se entende ser homem ou mulher, a desigualdade social que marca o mundo do trabalho parece escapar à própria aplicação da lei, impedindo a transformação da sociedade portuguesa.

Sr. Presidente da Assembleia Legislativa da Região Autónoma dos Açores
Sras. e Srs. Deputados
Sra. e Srs. membros do Governo

Proponho-vos um retrato do trabalho feminino nos Açores, uma vez que “Promover condições de igualdade de género no acesso e na manutenção do emprego e, conseqüentemente, aumentar de forma significativa as taxas de participação e de actividade femininas” são prioridades para a Região, definidas como objectivos no programa Proemprego, recentemente aprovado pelo Governo Regional.

Na realidade, este é um dos domínios onde a Região, apesar do caminho percorrido nos últimos anos, tem de investir de forma clara. Quando se analisam os indicadores do emprego, verificamos que, ao invés da realidade nacional onde taxa de emprego feminino era em 2005 de 61,7% (Eurostat) o que ultrapassa os 60%, meta proposta pela “Estratégia Europeia para o Emprego” para 2010; na Região Açores a taxa de emprego feminino situava-se, no final de 2006, em 41%.

Com este valor, estamos longe das metas europeias, no entanto entre 1994 e 2006 o número de mulheres empregadas nos Açores aumentou 41,9%, enquanto que na população empregada masculina esse crescimento foi apenas de 12,3%, facto que em muito explica o contributo da mão-de-obra feminina para o crescimento económico da Região Autónoma dos Açores, nesta última década e meia.

Apesar disso, continua a ser um objectivo estratégico, aumentar a taxa de actividade e a taxa de emprego femininas, não por razões meramente económicas, mas porque o aumento progressivo dos activos femininos pode representar a concretização de um processo de verdadeira mudança da sociedade açoriana, se corresponder a um renovado papel social da mulher e, sobretudo, contribuir para a mudança do modelo de referência das relações de género. Os indicadores sociais mostram, claramente, as desigualdades de género que constroem o universo de referência do emprego:

- Apesar de as mulheres **prolongarem mais tempo a escolaridade**, o número de mulheres em lugares de chefia ou de decisão é diminuto. (a população empregada feminina, na categoria dos Quadros superiores da administração, dirigentes e quadros superiores de empresa era, em 1998 5,22% do total da população feminina empregada nesse ano. Passados 9 anos, em 2006, esse valor passou para 5,5%. Ao invés, entre a população masculina empregada, o peso relativo da categoria dirigente passou de 8,94% para 14,24%.)
- Apesar da igualdade de direitos consagrada em Constituição e do reconhecimento que a competência não tem sexo, existe uma **diferença de ganho médio** entre homens e mulheres que desempenham actividades profissionais idênticas (Os dados estatísticos confirmam esta desigualdade. Por exemplo, em 2003, o ganho médio em Portugal era 23,57% mais baixo para as mulheres, ou seja, menos 221,98 euros/mês. Os Açores, nesse ano, situaram-se entre as regiões de menor desigualdade, com 19,77% a seguir ao Algarve (19,11%) e a R. A. Madeira registou a diferença de ganhos mais elevada, 26,67% o que significou um ganho médio para as mulheres inferior em 248,23 euros por mês). Registe-se que esta diferença também se verifica ao nível europeu, sendo que o vencimento das mulheres é cerca de 75% do salário masculino (Eurostat, 2002)
- Apesar dos direitos que assistem a todos os trabalhadores, é maior o número de mulheres que trabalham em **regimes precários ou em actividades não declaradas à segurança social** (como acontece com o serviço doméstico). Segundo os dados da CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego), em 2004, 21,1% das mulheres contra 18,1% dos homens possuíam um contrato não permanente (a termo certo).

- Apesar de a oferta de emprego, obrigatoriamente, não poder excluir um dos sexos, a **taxa de desemprego** feminina é superior, como a que se registou na Região Açores em 2006 (3,9 contra 3,2 entre os homens);
- Apesar do reconhecimento social do direito à **protecção na maternidade**, que por lei não pode justificar despedimentos ou rescisão de contratos, ainda hoje se registam denúncias junto dos organismos de defesa de direitos da mulher, como se pode ler nos relatórios da CITE.
- Apesar de a parentalidade e a vida familiar, serem realidades que devem ser partilhadas, o **peso da responsabilidade familiar da mulher** é maior e continua a condicionar a sua vida activa e a relação que estabelece com o trabalho;
- Apesar de existirem cada vez mais instituições de apoio à família, em particular na protecção e acompanhamento de crianças pequenas e idosos, a assistência aos familiares em situação de doença, deficiência ou outra limitação temporária ou permanente, incube, habitualmente, à mulher, acabando por criar **dificuldades na sua assiduidade laboral**, prejudicando o acesso a benefícios e até, podendo justificar uma não **progressão na carreira profissional**;
- Apesar de a sociedade paritária ser um modelo cada vez mais veiculado, nomeadamente no acesso de homens e mulheres às mesmas áreas de formação e trabalho, as mulheres continuam a ser **minoritárias em determinados sectores da actividade**, nomeadamente, na política, na gestão de empresas, nas forças militares e de segurança; paralelamente, **os homens são uma minoria em sectores** como a enfermagem, a educação de infância, o ensino básico, o comércio e os serviços administrativos e, recentemente, começaram a ser minoria entre os estudantes de medicina e direito.

Sr. Presidente da Assembleia Legislativa da Região Autónoma dos Açores

Sras. e Srs. Deputados

Sra. e Srs. membros do Governo

A permanência destas desigualdades confirmam a necessidade de uma estratégia que promova a participação e o emprego das mulheres, mas que, sobretudo, crie condições de respeito pela igualdade de oportunidades entre todos os cidadãos, ou seja, promova uma sociedade mais justa e democrática.

Na Região Autónoma dos Açores, como já foi referido, ainda se regista uma relativa baixa taxa de actividade feminina, em parte porque durante décadas, o papel social da mulher esteve condicionado às tarefas domésticas e aos cuidados à família.

Talvez por isso, ou também devido a este conceito de mulher dedicada ao serviço dos outros, as mulheres entraram no mercado de emprego através do

sector dos serviços. Em 2006, representavam 53% da população empregada neste sector, contra 47,4% em 1994.

Se considerarmos o facto de as mulheres empregadas deterem níveis de escolaridade mais elevados, em 2006, nos Açores, 62,3% dos activos com o ensino superior eram mulheres, podemos concluir que a entrada de trabalhadoras qualificadas no sector dos serviços, contribuiu para elevar o nível médio de escolaridade da população activa da Região. Um bom exemplo da disponibilidade das mulheres para a qualificação é o programa de recuperação da escolaridade obrigatória, Reactivar, que desde 2004 permitiu que 620 desempregados, das quais 80% mulheres, concluíssem o 2.º e o 3.º ciclos, sendo que em 90% dos casos (445) essas pessoas foram, posteriormente, integradas no mercado de trabalho.

Se, por um lado, os serviços são o sector económico que mais emprego produz para as mulheres, por outro, a feminização de actividades profissionais como: serviços administrativos, ensino, prestação de cuidados de saúde, comércio ou serviços domésticos reforça um tipo de oferta de emprego, baseada em "qualidades" supostamente mais presentes entre as mulheres, que condiciona e dificulta a inserção em outros universos profissionais, supostamente masculinos. A inversa também é verdadeira, ou seja, os homens são, simultaneamente, afastados de profissões, supostamente reservadas às mulheres.

Sr. Presidente da Assembleia Legislativa da Região Autónoma dos Açores

Sras. e Srs. Deputados

Sra. e Srs. membros do Governo

As desigualdades entre homens e mulheres face ao emprego e à actividade económica são uma consequência directa de um modelo de relacionamento de género baseado na desigualdade.

Basta analisar o modo como se entende a conciliação entre trabalho e família. Apesar da designação família, as creches, jardins-de-infância, centros para deficientes ou centros de dia para idosos são pensados para "ajudar as mulheres" a melhor conciliarem o mundo da casa e dos filhos com o emprego, porque é delas que se espera que cuidem das crianças, vigiem a sua saúde, atendam aos pais idosos e, preferencialmente, garantam as refeições familiares, sem esquecer a gestão e a execução das tarefas domésticas.

Não há dúvida, aumentou o número de mulheres empregadas, mas apesar de não existirem estatísticas, atrevemo-nos a dizer que não aumentou, de forma significativa, o número de homens que passou a assumir um papel activo na vida familiar e nas tarefas domésticas quotidianas. Lavar e passar a roupa, cozinhar, levar os filhos ao médico ou simplesmente fazer as compras diárias continuam a ser tarefas desempenhadas, sobretudo, por mulheres. Segundo o inquérito aos usos do tempo, publicado pelo INE em 2000, as mulheres

empregadas ocupam, em média, mais três horas e meia por dia do que os homens com as tarefas domésticas e os cuidados à família.

Uma outra desigualdade, frequente no mercado de trabalho, decorre do impacto que a maternidade ainda provoca quando está em jogo uma nova contratação ou até a manutenção de mulheres nos postos de trabalho.

Face ao trabalho, a maternidade é tida como um valor superior à actividade profissional, ao invés da paternidade considerada como secundária, perante a obrigação de o homem fazer face ao sustento da família.

Por este facto, medidas como o programa "Berço de emprego" que prevê a possibilidade de substituição de mães em licença de maternidade são de louvar. Desde 1999, este programa colocou 1384 desempregadas, tendo sido possível empregar 581 ou seja 42% nos três meses seguintes ao período de substituição. Recorde-se que o direito a uma licença por altura do nascimento de um filho não é um direito exclusivo das mulheres, uma vez que o pai pode requerer parte desse tempo.

Sr. Presidente da Assembleia Legislativa da Região Autónoma dos Açores

Sras. e Srs. Deputados

Sra. e Srs. membros do Governo

Em ano dedicado à Igualdade de oportunidades para todos e todas, procuramos situar a realidade do emprego das mulheres na Região Açores, alertando para as desigualdades de género que ainda o caracterizam:

- mais escolarizadas, as mulheres são minoritárias ao nível das chefias;
- desempenhando actividades profissionais idênticas às dos homens, ganham em média menos salário no fim do mês;
- partilhando com os homens as dificuldades de sobrevivência, são muitas vezes obrigadas a aceitar vínculos de trabalho precários;
- durante décadas dedicadas à família, têm dificuldade em partilhar com os homens as tarefas que decorrem da vida doméstica, do cuidado aos filhos e da assistência aos idosos, o que acaba por significar uma sobrecarga de trabalho quotidiana.

Assim, devem continuar a ser intensificadas acções que visem:

- O reforço da Inspeção do Trabalho, nas situações declaradas de injustiça salarial, com vista ao combate à discriminação de género nas empresas, em particular no sector privado;
- Uma maior fiscalização e a aplicação de sanções às empresas que despedem ou prejudicam o percurso profissional das mulheres, por conta da maternidade ou da assistência que prestam à família.
- Medidas de redução da precaridade no emprego, em particular, no sector dos serviços domésticos e de limpeza, muitas vezes não declarado à segurança social;

- A introdução de uma cultura de respeito pela igualdade de oportunidades, por exemplo: nas áreas de formação cívica e educação para a saúde; nas acções que visam apoiar os jovens em termos de orientação vocacional.

Muitos de nós, somos filhos de uma geração em que as mães estavam em casa, à espera que chegássemos da escola.

Os nossos filhos conhecem outra realidade, protagonizamos um papel de mães trabalhadoras, activas, menos disponíveis para as tarefas domésticas. Mas, uma sociedade não muda apenas, porque mudaram os papéis. A igualdade de oportunidades implica a transformação das relações entre todos. No mundo do emprego e na vida familiar, as relações género e os modelos educativos têm de ser alterados se queremos construir uma sociedade mais justa.

Disse.