

No quadro do lançamento da **SEMANA DA IGUALDADE** entre 8 e 12 de Março, sob o lema ***Defender a Saúde | Dignificar o Trabalho | Avançar na Igualdade!***

a Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens – CIMH/CGTP-IN divulga, ao longo do mês de Fevereiro, **sete estudos temáticos sobre a situação da mulher no trabalho agravada pela pandemia**, pela falta de medidas adequadas por parte do governo e pelas práticas patronais.

ESTUDO 1

Natalidade e Fecundidade

Enquadramento

Em 2020 terá havido nova queda da fecundidade e da natalidade devido à situação que estamos a viver. Assim o mostram os dados do “teste do pezinho” no âmbito do Programa Nacional de Rastreio Neonatal, coordenado pelo Instituto Nacional de Saúde Doutor Ricardo Jorge. Foram estudados 85.456 recém-nascidos, menos 1.908 que em 2019.

Em simultâneo, a rescisão de contratos de grávidas e de pais em gozo de licença parental cresceu 20% em 2020 face a 2019, tendo em Abril, o segundo mês da pandemia, registado um crescimento de 124%, segundo os dados da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).

Há factores sociológicos que explicam a redução da natalidade e da fecundidade – ou o seu adiamento – ao longo do tempo, entre as quais, as alterações nas expectativas de vida das mulheres e um maior controlo da fecundidade por via do planeamento familiar, que correspondem a ganhos civilizacionais.

Mas há também condições económicas e sociais que dificultam ou impedem mesmo a realização da maternidade e da paternidade desejada e que não podem deixar de ter resposta por parte do Governo e das entidades patronais.

O desemprego, a precariedade, os baixos salários, os longos horários de trabalho e a sua desregulação, a pobreza, os elevados custos da habitação, são factores que dificultam ou impedem os portugueses de terem filhos ou o número de filhos desejado.

A estes podemos juntar a dificuldade de exercer direitos de parentalidade, a falta de estruturas de apoio à infância, os custos com a educação, a saúde, os transportes, a cultura e os tempos livres. Estas dificuldades colocam-se a todos os trabalhadores, e em particular aos jovens.

A solução para aumentar a natalidade e reverter o declínio demográfico não está, como alguns querem fazer crer, em alargar os horários de funcionamento das estruturas de acolhimento de crianças ou em aumentar a imigração.

O que é necessário são políticas que combatam o desemprego e a precariedade, fomentem a criação de mais e melhor emprego, horários de trabalho humanizados, aumento dos salários e das prestações sociais, melhores serviços públicos, habitação condigna e a preços comportáveis.

Estudo

(do Gabinete de Estudos Sociais – GES/CGTP-IN)

A baixa da natalidade no nosso país não é de agora. Desde os anos 70 do século passado, com exceção 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.

Nos anos mais recentes, 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.

Houve também um aumento da fecundidade, que se tratará a seguir (sem, contudo, assegurar o retorno à substituição de gerações perdida nos anos 80 e não retirando o nosso país da oitava posição mais baixa deste indicador na UE a 28), e a diminuição da emigração.

Ainda assim, entre 2016 e 2019, saíram do país 337 mil pessoas, na sua maioria em idade fértil, o que teve e está a ter consequências nos níveis de natalidade.

O Índice de Fecundidade, que mede o número de nascimentos por mulher em idade fértil, passou de 3,16 filhos por mulher em 1960 para 1,55 em 2000.

Este índice diminuiu entre 2011 e 2013, os anos em que os efeitos mais imediatos da política de empobrecimento se fizeram sentir de forma abrupta, tendo atingido o valor mais baixo em 2013 (1,21).

Seguiu-se uma melhoria nos anos seguintes (1,42 em 2019), mas num valor não assegura a substituição de gerações (2,1 filhos por mulher), a qual deixou de se verificar desde o início da década de 80 do século XX.

A fecundidade realizada (número de filhos tidos) tem ficado sistematicamente abaixo da fecundidade desejada (número de filhos biológicos desejados ao longo da vida).

O número médio de filhos tidos por mulheres e homens foi de 0,86 em 2019, bastante inferior ao número médio de filhos desejados (2,15), de acordo com o Inquérito à Fecundidade do INE.

Estes valores são inferiores aos apurados em 2013 (1,03 e 2,31, respectivamente).

Também a fecundidade esperada (os filhos já tidos mais aqueles que se esperam vir a ter) baixou, passando de 1,78 filhos, em média, em 2013 para 1,69 em 2019. 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 tidos.

O número de filhos considerado ideal para uma família, independentemente de ser a sua, até aumentou face ao inquérito anterior. Os números relativos a estes indicadores (fecundidade desejada e ideal de filhos numa família) foram superiores ao valor de substituição das gerações (2,1), o que significa que se as pessoas tiverem o número de filhos que desejam não há declínio natural da população.

Nas razões para ter ou não filhos ou 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 e que não pretendiam ter (159,6 mil), as três principais 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%).

Quanto às 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.

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 haver incentivos à natalidade, sendo o alargamento da rede e o acesso a creches, jardins-de-infância e ATL a 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.

Não pode deixar-se de notar que não foram incluídas perguntas sobre salários, estar empregado ou ter emprego estável, redução do tempo de trabalho e habitação.

Relativamente às licenças parentais, verifica-se uma progressiva utilização pelos pais trabalhadores. No entanto, ainda há margem de progressão como se pode ver no quadro seguinte, nomeadamente na partilha da licença de 120/150 dias¹.

¹ Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2019, CITE

Tabela 41 - Evolução no uso das licenças de parentalidade (2009-2019)

	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 (5 dias até abril de 2009 e 10 dias desde maio de 2009)	53 278	58 069	61 578	56 289	51 547	50 283	55 445	58 638	56 704	60 275	62 917
(% no total de crianças nascidas)	53,6%	57,3%	63,6%	62,7%	62,3%	61,0%	64,8%	67,3%	65,8%	69,3%	72,7%
(% no total de licenças das mulheres)	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 (15 dias até abril de 2009 e 10 dias desde maio de 2009)	44 447	49 823	52 254	48 661	45 165	44 799	49 672	51 528	51 269	55 168	58 548
(% no total de crianças nascidas)	44,7%	49,1%	54,0%	54,2%	54,6%	54,4%	58,1%	59,1%	59,5%	63,4%	67,6%
(% no total de licenças das mulheres)	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
(% no total de crianças nascidas)	8,6%	19,4%	21,2%	22,7%	24,3%	25,0%	27,5%	30,2%	33,0%	35,8%	39,3%
(% no total de licenças das mulheres)	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
(% no total de crianças nascidas)	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
(% no total de crianças nascidas)	4,0%	7,0%	6,8%	7,6%	8,0%	7,7%	7,7%	7,2%	6,6%	6,2%	5,6%
(% no total de licenças das mulheres que beneficiaram de subsídio social de maternidade)	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
(% no total de crianças nascidas)	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

Conclusões

A CIMH/CGTP-IN considera que a condição básica para a promoção da natalidade no nosso país será proporcionar aos potenciais pais as condições socioeconómicas que lhes permitam desenvolver com dignidade e responsabilidade as funções de pais, pois não é credível que alguém pense seriamente em constituir uma família se não tiver garantida a satisfação das suas necessidades básicas.

Por isso, considera necessário analisar a realidade social em que todos/as nos inserimos, ter em conta os agravamentos derivados da perda de rendimentos, de emprego e de pobreza nesta fase de pandemia e nas repercussões futuras, nomeadamente, os efeitos sobre as famílias e sobre o exercício da parentalidade de fenómenos como o desemprego, a instabilidade e a precariedade do emprego, o endividamento das famílias, os problemas da habitação, a desestabilização da escola pública, a insuficiência de infra-estruturas sociais de apoio a crianças e jovens, as lacunas do sistema de saúde e os níveis das prestações sociais.

A CIMH/CGTP-IN não pode deixar de denunciar o facto de persistirem e se agravarem, por parte de entidades patronais, múltiplas pressões directas e indirectas sobre as mulheres candidatas a emprego, nomeadamente questionando-as sobre a intenção de engravidar e/ ou sobre a existência e número de filhos e respectiva idade, sendo que as respostas a estas questões condicionam a decisão de admissão de emprego, optando as empresas por trabalhadores sem filhos e, portanto, alegadamente, com "maior disponibilidade".

Para além disto, persistem e agravaram-se também situações de jovens que são discriminadas no acesso ao primeiro emprego e na manutenção do emprego porque decidiram engravidar; crescentes pressões económicas e laborais para as trabalhadoras não gozarem a licença de maternidade na totalidade e a redução do horário para aleitação e amamentação; trabalhadoras com vínculo precário a quem não é reconhecido o direito à licença de maternidade e mulheres imigrantes que são alvo de múltiplas discriminações.

O actual quadro legal reconhece a formalidade dos direitos de maternidade e paternidade, mas não concretiza nem cria mecanismos eficazes para o seu cumprimento, nomeadamente através do reforço dos meios inspectivos e dissuasores do seu desrespeito e incumprimento.

Também não constitui nenhuma solução o recurso ao trabalho a tempo parcial, que prejudica as mulheres e não promove a natalidade, traz consequências ao nível da progressão na carreira, das relações que se estabelecem internamente e ao nível da realização profissional das mulheres e possibilita o aumento das discriminações por parte das entidades patronais.

O trabalho a tempo parcial, na sua maioria involuntário, gerador de baixos rendimentos, baixas reformas, baixa protecção social, muitas vezes revestindo a forma de contratos não permanentes, é também uma forma de trabalho precário potenciador da quebra de independência económica das mulheres.

Pelo que se considera prioritário:

1. A resolução imediata, pelo governo, do drama com que se debatem neste momento muitas mães e pais trabalhadores em regime de teletrabalho com crianças a cargo, que se vai agravar em breve com o início do ensino à distância, no sentido de permitir a dispensa de teletrabalho para cuidar das crianças, face aos encerramento dos ATL e creches, com direito à remuneração total, bem como a garantia, no caso de um progenitor se encontrar em teletrabalho, que o outro tenha direito a receber o apoio à família, que hoje lhe é negado;
2. O combate ao desemprego e a promoção do emprego com direitos, nos sectores privado, público e empresarial do Estado, através da dinamização do sector produtivo nacional, do investimento público e privado e do reforço dos serviços públicos, com a manutenção e criação de novos postos de trabalho, salvaguardando o princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento no acesso ao trabalho e na progressão das carreiras profissionais;
3. O aumento geral dos salários e do salário mínimo nacional para 850 euros, a curto prazo;
4. A defesa do direito à contratação colectiva enquanto elemento de harmonização social no progresso para garantir e promover o combate à discriminação, a defesa e a elevação dos direitos;
5. A efectivação de medidas que combatam a precariedade do emprego e a subcontratação de trabalhadores, quer através da revisão de normas legislativas, quer através de uma maior e melhor fiscalização por parte das entidades inspectivas competentes, sempre na perspectiva da aplicação do princípio de que a posto de trabalho permanente deve corresponder um vínculo de trabalho efectivo;

-
6. A intervenção atempada e eficaz das autoridades inspectivas competentes para o sector público e para o sector privado, dotando-as de meios financeiros, materiais e humanos,

capazes de dar respostas mais céleres aos Sindicatos e aos trabalhadores, nos casos de incumprimento dos direitos de igualdade e de não discriminação;
 7. A efectivação dos direitos de maternidade e paternidade, como valores sociais eminentes, reclamando a deslocação aos locais de trabalho por parte da ACT e demais entidades inspectivas, com a finalidade de comprovar as práticas discriminatórias e proceder ao levantamento de processos de contra-ordenação e eventual aplicação de coimas, punindo as entidades infractoras, sejam públicas ou privadas;
 8. O combate ao despedimento ilegal de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes e de trabalhadores no uso das licenças parentais, bem como a reposição da protecção acrescida, em caso de inclusão em despedimento colectivo ou noutros tipos de despedimento;
 9. A efectivação de uma real conciliação entre vida profissional e vida familiar, promovendo dentro das empresas a prática de formas de organização do tempo de trabalho favoráveis ao exercício das funções parentais, que permitam às mães e aos pais trabalhadores desempenhar o seu insubstituível papel junto dos filhos, até que estes atinjam a maioridade e tendo em conta as diferentes necessidades dos vários grupos etários;
 10. O pagamento a 100% da licença parental inicial, independentemente da sua duração e da forma de partilha do respectivo gozo pelos progenitores;
 11. A criação de outros tipos de licenças remuneradas (de valor suficiente para que todos os trabalhadores possam aceder) destinadas a permitir às mães e pais acompanharem os filhos (independentemente da idade e do estado de saúde);
 12. A possibilidade, por via da negociação e da contratação colectiva, de os pais com filhos menores, mesmo que trabalhem em empresas ou serviços diferentes, compatibilizarem as suas férias com as pausas escolares, de modo a partilharem a vida familiar por mais tempo;
 13. A criação e reforço de infra-estruturas sociais de apoio, que sejam acessíveis e que permitam uma efectiva articulação do trabalho com a vida familiar e pessoal;
 14. A defesa e reforço das funções sociais do Estado e valorização dos Serviços Públicos, enquanto garantes do desenvolvimento humano, da coesão social e territorial, do combate às desigualdades, assimetrias e desertificação.

DIF/CGTP-IN
Lisboa, 04.02.2021