



**ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO**

**ESCRITÓRIO EM LISBOA**

**Audição 24 de Abril de 2014**

**Albertina Jordão**

---

Agradeço, em nome da Diretora da OIT-Lisboa, Dra. Mafalda Troncho o convite à OIT-Lisboa para estar nesta iniciativa da Subcomissão de Igualdade, da Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias.

Dada a natureza da Organização Internacional do Trabalho, o mandato do Escritório da OIT-Lisboa e o tema desta audição parece-nos adequado fazer uma breve apresentação contribuindo deste modo com uma abordagem talvez diferente para esta sessão.

Para abordar o tema desta audição, “igualdade de género em tempos de crise” trazemos, para esta breve apresentação, elementos que resultam de análises que têm vindo a ser desenvolvidas no quadro da OIT, que podem ilustrar de forma tão clara e rigorosa quanto possível a igualdade de género [no mundo do trabalho] em tempos de crise.


A igualdade e não discriminação é desde 1998 um dos princípios e direitos fundamentais no trabalho. Isto é torna universal, no quadro da promoção do emprego e dos direitos no trabalho, a igualdade e a não discriminação. Pelo que todos os Estados membros em virtude da sua pertença à Organização, “estão obrigados a respeitar, promover e realizar de boa fé e de acordo

com a sua Constituição os princípios relativos aos direitos fundamentais”<sup>i</sup>, independentemente de terem ratificado as duas Convenções respeitantes (C. 100 e C.111).

No último Relatório Global de Acompanhamento da Declaração da OIT relativa aos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho<sup>ii</sup>, 2011 pode ler-se: “A crise económica e financeira mundial, que, como era previsível, tornou-se numa grave crise de emprego...” Em tempos de crise, a desigualdade, a insegurança e o perigo de exclusão são alimentados pela discriminação directa e indirecta<sup>iii</sup>.

E se é certo que a desigualdade não é uma criação da crise<sup>iv</sup> é inquestionável que foi afetada por ela e tornou mais visível os elementos estruturais da discriminação no mundo do trabalho.

Se observarmos os dados disponíveis anteriores à crise e durante, podemos distinguir 3 períodos desta cronologia.



<b>“Igualdade de género em tempos de crise”</b>		
<b>financeira ➡ económica ➡ da dívida ➡ social</b>		
2002-2007	2008-2009	2010 - ...
Tendência para a redução/manutenção dos diferenciais de género nos indicadores do emprego	Impacto no emprego masculino	Impacto no emprego feminino
Medidas anticrise	Respostas dos governos	Desemprego jovem
		Setor público
		Medidas de austeridade

Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Justa (10 de Junho de 2008)  
 Pacto Mundial para o Emprego (22 de Junho de 2009)

OIT-Lisboa

**No período de 2002-2007** (antes desta Crise) o diferencial de género no desemprego manteve-se constante (0,5 pontos percentuais), verifica-se uma convergência em termos da taxa de actividade das mulheres em relação à dos homens. E do mesmo

modo com a igualdade salarial cuja tendência era p/ a diminuição da diferença, essa tendência inverteu-se.

Entre **2008 e 2009**, são adoptadas medidas anti-crise no quadro de acordos mais vastos.

**Em 2008 a CIT** adopta a terceira mais importante Declaração de princípios e política. A Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Justa (10 de Junho de 2008)<sup>v</sup> que estabelece o novo quadro para a acção da OIT, através dos 4 objectivos estratégicos Emprego; Protecção social; Diálogo social e tripartismo; Princípios e direitos fundamentais no trabalho (indissociáveis, interdependentes e que se reforçam mutuamente). A não realização de um destes objectivos prejudicaria a realização dos restantes. A igualdade entre homens e mulheres e a não discriminação devem ser consideradas questões transversais aos quatro objectivos estratégicos.

**Na CIT de 2009**, a CIT aprova uma Resolução para ultrapassar a Crise, designada Pacto Mundial p/o Emprego<sup>vi</sup> que defende uma política de estímulos à economia tendo em vista mitigar os efeitos da crise, que já se previa prolongada, no emprego.

**A partir de 2010**, começam a ser adoptadas medidas de austeridade e os impactos no emprego assumem uma maior e polarizada dimensão: as convergências entre homens e mulheres são revertidas<sup>vii</sup>; o desemprego de jovens a atingir proporções sem precedentes<sup>viii</sup>; a relação segregação sexual no trabalho e crise introduz impactos diferenciados no lugar, no tempo e na duração<sup>ix</sup>.

Tendências reveladas pela crise:

Na 1ª fase (2008-2009)

Impacto no emprego em determinados sectores: financeiro, imobiliário e construção, de predominância masculina levando numa 1ª fase ao aumento do desemprego masculino e a uma estabilização do desemprego feminino.

São adoptadas medidas anticrise dirigidas a estes sectores. Reacção rápida e coordenação parcial dos esforços dos governos para relançar a economia e atenuar as consequências sobre as pessoas, as empresas e a banca<sup>x</sup>.

Nesta cronologia dos impactos, em razão da segregação existente a crise afectou numa primeira fase os sectores de predominância masculina, os quais beneficiaram do grosso dos planos de relançamento económico, sob a forma de ajudas directas às empresas, subvenções à redução da jornada de trabalho...a crise veio a revelar-se mais longa e numa segunda fase, a partir de 2010 começou a ter impacto no emprego feminino, em razão das medidas dirigidas ao sector público, que tradicionalmente emprega mulheres, atingindo os sectores mais feminizados (saúde, educação, serviços sociais). Nesta fase os governos já haviam aprovado planos de austeridade pelo que os planos de relançamento da economia não tiveram o alcance da 1ª fase<sup>xi</sup>.

O desemprego prolongado, em especial de mulheres e jovens amplia outros fenómenos como o crescimento do subemprego, da inactividade e das desempregadas desencorajadas e dos jovens que não estão nem a trabalhar, nem a estudar, nem em formação.

Segundo um estudo que foi realizado em quatro países da EU<sup>xii</sup>, a crise teve efeitos relativamente importantes na situação de mulheres e homens no mercado de trabalho e parece ter

reforçado as concepções mais tradicionais sobre os papéis dos homens e das mulheres.

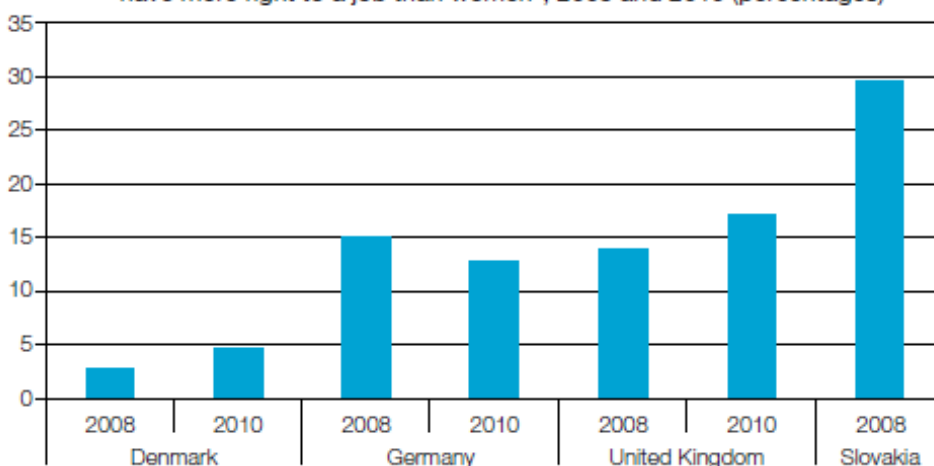
Senão vejamos:

Neste inquérito europeu a 4 países (Alemanha, Dinamarca, Eslováquia e Reino Unido) com um grande impacto no desemprego masculino entre 2008 e 2011, eis a percentagem de pessoas que aprovam ou aprovam fortemente a seguinte formulação:

quando os empregos são escassos, os homens deveriam ter mais direito a um emprego do que as mulheres” e também daquelas que

“aprovam ou aprovam fortemente a ideia de que as “mulheres deveriam reduzir a sua actividade remunerada se o interesse da família o exige”.

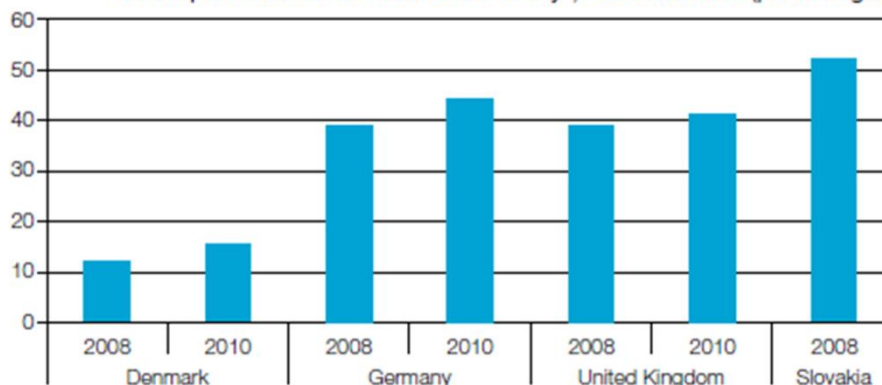
Figure 3. Strongly agree or agree that “when jobs are scarce, men should have more right to a job than women”, 2008 and 2010 (percentages)



Note: 2010 figures for Slovakia not available.

Source: ESS, wave 4 and 5. Available at: <http://nesstar.ess.nsd.uib.no/webview/>.

Figure 4. Strongly agree or agree that "a woman should be prepared to cut down on her paid work for the sake of her family", 2008 and 2010 (percentages)



Note: 2010 figures for Slovakia not available.

Source: ESS, wave 4 and 5. Available at: <http://nesstar.ess.nsd.uib.no/webview/>.

Retomando o já citado Relatório Global da OIT de 2011, Igualdade no Trabalho, o terceiro relatório sobre igualdade e discriminação, a «crise económica prolongada expõe as debilidades estruturais e agrava mesmo a discriminação estrutural.»

Numa primeira leitura da informação disponível sobre os efeitos da crise na igualdade de género no mundo do trabalho, muitos autores e autoras afirmam<sup>xiii</sup>, que se verificou a manutenção de políticas que não têm em linha de conta as discriminações sistémicas e que têm sido adoptadas medidas neutras sem levarem em linha de conta a segregação existente.

Em 2011, por ocasião do Dia Internacional da Mulher, 8 de março, o tema escolhido pela OIT foi um alerta aos Estados membros para que a recuperação da crise tivesse em conta a situação das mulheres. E questionava-se se as medidas de recuperação eram eficazes quanto ao seu impacto no emprego das mulheres.<sup>xiv</sup>

A redução da despesa no sector público, pela via da diminuição das despesas com salários e com subvenções sociais teve efeitos

diferenciados. Num primeiro nível no emprego feminino qualificado (saúde e educação), num segundo nível na oferta dos serviços às famílias pelo que os ajustamentos no sector público terão um efeito indirecto nas políticas de conciliação e de igualdade<sup>xv</sup>.

Em termos de desigualdade os efeitos de longo prazo são mais visíveis e mais críticos.

Por exemplo a nível do emprego, ainda que algumas projecções pareçam sugerir que, na 2ª vaga alguns níveis de desemprego podem diminuir, as mesmas projecções apontam uma estabilização dos níveis de emprego apenas nos últimos anos desta década<sup>xvi</sup>. E de acordo com as Tendências Globais do Emprego das Mulheres de 2012, com a crise foi invertida a tendência dos níveis de crescimento do emprego feminino, reduzindo-os para níveis inferiores aos dos homens em 0,1 pontos percentuais, e sem que projecte o seu retorno para a tendência anterior, mesmo em 2017.

A nível dos salários com os ajustamentos no emprego que afectaram em primeiro lugar os trabalhadores e as trabalhadoras que auferem baixos salários e os de baixas qualificações ou semi-qualificados, o resultado é este grupo irá crescer a longo prazo e a possibilidade de encontrar um novo trabalho do mesmo nível será mais reduzida, com a redução dos níveis de qualidade da oferta de emprego.

A nível dos salários também é expectável que aumentem as desigualdades. Primeira diferença será entre aqueles e aquelas que mantêm os seus empregos e quem os perde ou tem que aceitar um emprego de qualidade inferior (em termos salariais e de condições de trabalho, por exemplo).

Uma tendência que se observa é que em virtude da desigualdade sistêmica e das debilidades estruturais existentes no mercado de trabalho as medidas anti-crise continuaram a reproduzir as lógicas de desigualdade já existentes.

Não apenas entre mulheres e homens.

A maioria das soluções que foram lançadas para travar ou mitigar os efeitos da crise abrangeram uma parte das pessoas que estão no mercado de trabalho, isto é aquelas que tinham um emprego e o mantiveram. Aqueles e aquelas com contratos de trabalho temporário, trabalhavam a tempo parcial não viram renovados os seus contratos.

Um outro efeito de longo prazo tem a ver com a educação e formação para a qualificação do mundo do trabalho. O desinvestimento, ou pelo menos a menor intensidade do investimento, na educação e na formação parece ameaçado pelas políticas de restrição orçamental.

A incidência da crise nas pessoas com mais baixos níveis de qualificações veio demonstrar a importância da educação para a manutenção do emprego, pelo que a descontinuidade dos investimentos feitos em muitos países da Europa, só será visível a médio e longo prazo.

As últimas tendências mundiais do emprego, divulgadas no início deste ano, estimam que o desemprego continuará a aumentar até 2018, com períodos de desemprego tendencialmente mais longos. Emprego precário (trabalhadores independentes e familiares não remunerados) e informal cada vez mais elevados.

Os dados e as análises disponíveis sobre a avaliação dos efeitos da crise e das medidas adoptadas sugerem que uma recuperação que permita ultrapassar a crise deve ter em conta a:



- **a combinação de medidas** diferenciadas de estímulo para preservar investimento e que a estabilidade no emprego e o diálogo social reduzem os impactos negativos e promovem a coesão social.

- a **coordenação, mais do que a articulação das medidas** nas áreas da educação, emprego e proteção social o que pode gerar ganhos nomeadamente pela partilha e optimização de recursos.

- **a criação de mecanismos de acompanhamento** dos impactos das medidas nos homens e nas mulheres, desde o seu início.

- **a utilização dos instrumentos internacionais adotados** no quadro de um consenso alargado de que é exemplo o Pacto Global para o Emprego. Isto traduz-se, por exemplo, na consideração da dimensão da igualdade e da não discriminação nos Planos Nacionais de Emprego e nos Planos de Acção para o Emprego e de uma relação mais efectiva entre a política nacional de género e a política de emprego.

No Relatório relativo aos princípios e direitos fundamentais no trabalho: do compromisso à acção (2012), pode ler-se:

Um dos desafios que se colocam à OIT e aos seus mandantes tripartidos [governos, organizações de empregadores e de trabalhadores] é o de assegurar que a crise não interrompe o progresso no sentido do respeito completo e universal dos princípios e direitos fundamentais no trabalho e que estes são parte das estratégias para vencer a crise. Retirar dos atuais perigos e dificuldades, as oportunidades para continuar a progredir é uma enorme tarefa.”<sup>xvii</sup>

**Bibliografia consultada:**

BIT (2012); Princípios e direitos fundamentais no trabalho: do compromisso à ação. Debate recorrente no quadro da Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma

Globalização Justa e do seguimento da Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, Genebra, disponível em: [http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/relatorio\\_normas\\_2012.pdf](http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/relatorio_normas_2012.pdf)

BIT (2013); Relatório Global sobre os Salários 2012/13 Salários e crescimento equitativo, Genebra, disponível em: [http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/relatorio\\_global\\_salarios\\_2012\\_2013.pdf](http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/relatorio_global_salarios_2012_2013.pdf)

BIT (2013), Revue Internationale du Travail (numéro spéciale), Les marchés du travail européens face à la crise, vol. 151 (2012), n.º 4.

OIT, Ultrapassar a crise: Um Pacto global para o Emprego, disponível em: [http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/pub\\_pacto.pdf](http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/pub_pacto.pdf)

Otobe, Naoko (2011); Global economic crisis, gender and employment: the impact and policy response, Employment Sector, Employment working Paper n. 74, Geneva. Disponível em: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_154198.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/documents/publication/wcms_154198.pdf)

Rubery, Jill (2013); “Public sector adjustment and the Threat to gender equality” in Vaughan-Whitehead, Daniel (edit), *Public Sector Shock. The impact of policy retrenchement in Europe*, UK, Edward Elgar Publishing Limited, pp.43-83.

Vaughan-Whitehead, Daniel (edit) (2011), *Work Inequalities in the Crisis. Evidences from Europe*, UK, Edward Elgar Publishing Limited. Disponível em: [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2011/111B09\\_347\\_engl.pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2011/111B09_347_engl.pdf)

---

<sup>i</sup> BIT (2012), Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho: do compromisso à ação, p. 2.

<sup>ii</sup> BIT, Igualdade no trabalho: Um desafio contínuo, 2011.

<sup>iii</sup> Idem, p.ix.

<sup>iv</sup> Vaughan-Whitehead, Daniel (edit) (2011), p. xii.

<sup>v</sup> Versão em língua portuguesa disponível em:

[http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/resolucao\\_justicasocial.pdf](http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/resolucao_justicasocial.pdf)

<sup>vi</sup> Disponível em: [http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/98thSession/texts/WCMS\\_115076/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/98thSession/texts/WCMS_115076/lang--en/index.htm)

<sup>vii</sup> Global Employment Trends for Women. Executive summary 2012, p. 1.

<sup>viii</sup> A crise do emprego jovem: Tempo de agir, CIT 2012.

<sup>ix</sup> Global Employment Trends for Women Executive summary 2012, p. 4.

<sup>x</sup> Revue Internationale du Travail (numéro spéciale), Les marchés du travail européens face à la crise, p.319.

<sup>xi</sup> Idem, pp.338.

<sup>xii</sup> Idem, pp.328-329

---

<sup>xiii</sup> Vide por exemplo os documentos desta bibliografia de Naoko Otobe, de Jill Rubery e do número especial da Revue Internationale du Travail.

<sup>xiv</sup> A OIT e a igualdade de género no mundo do trabalho, Cadernos Sociedade e Trabalho.

<sup>xv</sup> Rubery, Jill (2013), p. 75.

<sup>xvi</sup> Vaughan-Whitehead, Daniel (edit) (2011).

<sup>xvii</sup> BIT (2012), Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho: do compromisso à ação, p.4.