



# Mulheres, homens e condições de trabalho na Europa

## Resumo executivo

### Introdução

O presente relatório realça a necessidade de ter devidamente em conta as questões de género ao analisar os padrões e tendências do emprego nos mercados de trabalho europeus. Apesar da legislação que já há muitos anos vem sendo adotada, subsistem disparidades entre os sexos em muitos aspetos do mercado de trabalho: homens e mulheres são empregados em profissões e setores diferentes, e ao abrigo de diferentes condições contratuais, não auferem frequentemente do mesmo nível de remuneração e não gastam o mesmo número de horas em trabalho remunerado. Além disso, no contexto da crise económica, as diferenças de género são evidentes quer no impacto inicial da recessão quer nas medidas de austeridade subsequentes, ponho em risco os progressos até agora alcançados na redução das disparidades entre homens e mulheres. O presente estudo baseia-se nos resultados do Quinto Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho (EWCS), realizado em 2010. O vasto conjunto de dados por este produzidos – que abrangem cerca de 44 000 trabalhadores de 34 países europeus – foi utilizado para estudar as diferenças de género em diversas vertentes das condições de trabalho e para examinar as diferenças nacionais existentes neste domínio.

### Contexto político

Parece óbvio que as taxas de emprego, tanto dos homens como das mulheres, terão de crescer muito para que a União Europeia obtenha a taxa de emprego de 75 % estabelecida como objetivo na estratégia Europa 2020. A redução das disparidades de género em diversas variáveis do mercado de trabalho, nomeadamente as taxas de emprego e desemprego e os níveis salariais tem sido um dos principais objetivos políticos da UE. No entanto, a discriminação em função do género ainda está patente nas diferenças no acesso ao mercado de trabalho e na diversidade dos padrões de emprego e das condições de trabalho a estes associadas, refletindo uma persistente segregação entre homens e mulheres. Quanto à presente crise, é evidente que as pressões exercidas sobre o emprego e os salários se concentram fortemente no setor público, onde muitas mulheres estão empregadas.

### Principais conclusões

Pode considerar-se que, dos 20 grupos profissionais que empregam mais trabalhadores, só os cinco a seguir enunciados têm uma participação equilibrada de homens e mulheres: trabalhadores da transformação de alimentos, da madeira e do vestuário; empregados de contabilidade, estatística, financeiros e similares; especialistas em assuntos jurídicos, sociais, artísticos e culturais; especialistas em negócios; e pessoal dos serviços pessoais (grupos baseados na Classificação Internacional Tipo das Profissões).

O setor público é importante para as profissões predominantemente femininas, havendo maior probabilidade de as mulheres empregadas em profissões dominadas por homens trabalharem no setor público do que os seus colegas do sexo masculino. Os locais de trabalho constituem outro nível de segregação, visto serem frequentemente partilhados por pessoas do mesmo sexo, principalmente no caso das mulheres. Mesmo quando homens e mulheres trabalham em profissões mistas, exercem-nas muitas vezes em locais de trabalho «monogénero».

As diferenças de género em termos de tempo gasto em trabalho remunerado e não remunerado influenciam grandemente as condições de trabalho de homens e mulheres. Quando se somam as horas de trabalho remuneradas, as horas gastas em deslocações de e para o trabalho e o tempo de trabalho não remunerado, os dados do EWCS permitem concluir que as mulheres trabalham, em média, 64 horas por semana, enquanto os homens trabalham apenas 53 horas. Esta diferença pode ser explicada pelo facto de as mulheres gastarem 26 horas, em média, em atividades de prestação de cuidados, contra apenas 9 horas gastas pelos homens, embora estes dediquem mais tempo ao trabalho remunerado (41 horas, comparativamente às 34 horas gastas pelas mulheres).

Uma das principais questões que se colocam relativamente ao género e ao trabalho remunerado prende-se com a prevalência do trabalho a tempo parcial, que tem simultaneamente aspetos positivos e negativos. Em certas profissões muito feminizadas, como os serviços de assistência pessoal, de limpeza e pessoais, o trabalho a tempo parcial atinge proporções particularmente elevadas. Também é, todavia, frequente nos níveis profissionais mais baixos, cujos trabalhadores são muitas vezes excluídos de eventuais benefícios e desfavorecidos no acesso a possíveis promoções.

Os homens têm muito mais probabilidades do que as mulheres de ultrapassarem o horário de 48 horas estabelecido pela Diretiva da UE relativa ao tempo de trabalho, exceto quando trabalham no ensino ou em funções administrativas. Porém, também há muitas mulheres com horários de trabalho prolongados – por exemplo, nos setores das vendas, da gestão hoteleira, da agricultura e dos serviços. Para os homens empregados no setor público, a probabilidade de trabalharem tantas horas como os seus colegas do setor privado é de cerca de 50 %, sendo para as mulheres ainda menor. A maioria dos trabalhadores a tempo inteiro gostariam de trabalhar menos horas, sendo que os homens manifestam preferência por uma semana de trabalho de 38 horas e as mulheres por uma semana de 33 horas.

O rendimento mensal dos homens é mais elevado em todas as profissões, mas as disparidades são maiores nas atividades não manuais predominantemente masculinas. Em contrapartida, as diferenças de género no que respeita à qualidade intrínseca dos empregos nas diversas profissões são relativamente pequenas, quando comparadas com outros aspetos da qualidade dos empregos. As mulheres tendem a manifestar maior satisfação nessa matéria do que os homens. Curiosamente, os homens consideram que a qualidade do tempo de trabalho é particularmente má quando têm uma chefia masculina, ao passo que para as mulheres ela quase não é afetada pelo sexo dos seus chefes. Em alguns países, a qualidade do tempo de trabalho das mulheres melhora quando estas têm filhos, mas à custa de uma penalização vitalícia dos seus rendimentos mensais.

Os homens usufruem, em média, de um bem-estar significativamente superior ao das mulheres e essa disparidade entre os géneros existe em todos os setores e na maioria dos grupos profissionais. Só no setor dos serviços e no trabalho em vendas e nas lojas o nível de bem-estar das mulheres é equiparável ao dos homens. Contudo, tanto as mulheres como os homens que trabalham com colegas de ambos os sexos declaram ser maior o seu bem-estar, e tanto elas como eles afirmam que o seu bem-estar aumenta quando o chefe é do sexo oposto. O estudo demonstra também, claramente, que o bem-estar das mulheres que saíram do mercado de trabalho é inferior ao das que permaneceram empregadas.

## Indicadores para políticas

As conclusões do inquérito acentuam a importância de uma abordagem política coordenada e global em matéria de igualdade de género, tanto dentro como fora do mercado de trabalho. Essa abordagem deverá dar resposta às seguintes preocupações.

- As medidas de combate à segregação devem ter em conta a subavaliação do trabalho das mulheres e os estereótipos que encaminham rapazes e raparigas para determinados tipos de trabalho.
- É necessário que as medidas para eliminar as desigualdades em matéria de tempo de trabalho tenham em conta os efeitos dos horários de trabalho prolongados e do trabalho a tempo parcial sobre a qualidade dos empregos, bem como o número desigual de horas dedicadas ao trabalho doméstico não remunerado.
- São necessárias medidas para melhorar a qualidade dos empregos tanto para as mulheres como para os homens – devendo prestar-se especial atenção aos riscos de criação de empregos de baixa qualidade para os recém-chegados ao mercado de trabalho.
- As medidas destinadas a melhorar o bem-estar devem reconhecer os benefícios da integração das mães trabalhadoras no mercado de trabalho e as desvantagens da sua saída, bem como os efeitos positivos da redução da segregação e da diminuição dos horários de trabalho prolongados.

Globalmente, o relatório salienta a importância de uma monitorização constante do mercado de trabalho que tenha em conta a dimensão do género, sobretudo numa época de grandes mudanças. As conclusões apresentadas refletem o impacto inicial da crise e mostram os riscos de agravamento das desigualdades de género a médio e longo prazo. É possível que, em particular, as medidas de austeridade estejam a destruir os progressos alcançados através de políticas e serviços sociais propiciadores de um maior nível de participação das mulheres, ou que estas tenham horários de trabalho mais prolongados. No caso dos homens, é fundamental saber, pelo menos em relação aos menos qualificados, até que ponto será de esperar uma possível convergência com as experiências de emprego das mulheres, no sentido de um aumento do número de homens com empregos temporários ou a tempo parcial e com níveis salariais mais baixos.

### Informações adicionais

O relatório completo, «*Women, men and working conditions in Europe*» (Mulheres, homens e condições de trabalho na Europa), está disponível em <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1349.htm>

Para mais informações, queira contactar Sophia MacGoris, Responsável pelo Inquérito, em [smg@eurofound.europa.eu](mailto:smg@eurofound.europa.eu)