



GÉNERO E AS CONDIÇÕES DE TRABALHO NA UNIÃO EUROPEIA

A presente brochura apresenta de forma resumida as principais conclusões do Segundo Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho realizado pela Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho em 1996. (ver texto na página 7)

- As mulheres constituem **45% da população empregada** da UE, embora existam grandes diferenças entre países – para cima de 50% na Finlândia e em França, e cerca de 35% em Espanha e na Grécia.
- **A segregação dos géneros no trabalho** é considerável: há menos mulheres em cargos de chefia do que homens. Parece haver um “tecto de vidro” que impede as mulheres qualificadas de avançar para cargos importantes (17% das mulheres contra um terço dos homens em posições de supervisão).
- **Perfil das funções:** os postos de trabalho femininos (66%) requerem em geral mais contactos directos com pessoas que não são empregadas no local de trabalho – doentes, alunos, clientes – do que os postos de trabalho masculinos (51%). Os empregos femininos incluem igualmente elementos de prestação de cuidados e de apoio, enquanto que os homens tendem a monopolizar as tarefas técnicas e de gestão. A utilização de computadores também está mais generalizada entre as mulheres (31%) do que entre os homens (26%).
- **Os horários de trabalho dependem do género:** 26% das mulheres trabalham menos de 30 horas por semana, mas apenas 5% dos homens. O trabalho feminino responde à situação familiar (o número de horas de trabalho diminui quanto maior for o número de filhos), enquanto que os horários de trabalho dos homens são mais rígidos e até mais monolíticos. Em toda a UE as mulheres empregadas parecem ter dificuldades em conciliar o trabalho a tempo inteiro com a criação dos filhos.
- Os trabalhadores do sexo masculino estão muito mais expostos a **factores de risco tradicionais** – exposição a ruídos, temperaturas elevadas, produtos químicos, etc. – devido ao facto de os postos de trabalho não qualificados serem geralmente ocupados por homens.
- **Questões organizacionais:** apesar de os trabalhadores de sexo masculino estarem sujeitos a restrições de tempo mais elevadas, têm mais controlo sobre os seus horários do que os trabalhadores de sexo feminino.
- Os trabalhadores de sexo feminino têm menos probabilidades de estarem envolvidos nos processos de **tomada de decisão e de participação no local de trabalho**. Mas existe mais comunicação, participação, trabalho de equipa e menos controlo imediato das chefias nos locais de trabalho supervisionados por gestores do sexo feminino.
- Os trabalhadores de sexo feminino (40%) têm mais probabilidades de terem **empregos de elevada tensão** – postos de trabalho com um grau elevado de exigências e um grau reduzido de controlo – do que os trabalhadores de sexo masculino (36%). Todavia, têm menos probabilidades (22%) de terem **empregos activos** – postos de trabalho caracterizados por um grau elevado de exigências e de controlo – do que os trabalhadores de sexo masculino (29%).
- **Assédio sexual e tratamento discriminatório** não são fenómenos isolados que afectam apenas algumas mulheres no local de trabalho: cerca de 3% (2 milhões) das mulheres foi objecto de assédio sexual e 4% de discriminação sexual durante os últimos 12 meses. As mulheres com empregos precários são mais frequentemente objecto de assédio sexual do que aquelas com empregos permanentes. Problemas de saúde – fadiga, dores de cabeça, stress – têm mais probabilidades de surgirem nestas situações.



Taxas de actividade mais elevadas para as mulheres

Na UE, as mulheres constituem uma percentagem cada vez maior da população economicamente activa e as taxas de emprego feminino continuam a aumentar. A posição das mulheres no mercado de trabalho europeu é hoje diferente em relação a 10 ou 20 anos atrás. Apesar da mudança ser dramática, a desigualdade dos salários e a falta de oportunidades para o desenvolvimento da carreira sofridas pelas mulheres ainda constituem problemas importantes.

As mulheres constituem cerca de 45% da população empregada nos Estados-membros. As taxas mais elevadas verificam-se na Finlândia (52%), França (51%), Suécia (50%), Dinamarca (49%), e Portugal (48%), enquanto as taxas mais baixas podem ser encontradas em

Espanha (33%), Luxemburgo (35%), e Grécia (36%).

Segregação dos géneros no trabalho

A segregação dos géneros no trabalho é elevada e verifica-se entre e dentro das categorias profissionais. As mulheres têm menos probabilidades do que os homens de ocuparem postos de trabalho a nível de quadros/gestão (Quadro 1). Existe o risco real da segregação dos géneros na vida profissional aumentar.

Duas profissões femininas, empregadas de escritório e trabalhadoras no sector de serviços/vendas, abrangem metade da população feminina empregada na Alemanha, França, Bélgica e Áustria. Em alguns países – por exemplo, Portugal, Dinamarca e Irlanda – verificam-se taxas consideravelmente mais baixas. As mulheres exercem mais frequentemente profissões elementares ou trabalham no sector das artes e ofícios.

A distribuição do emprego masculino entre as profissões é mais equilibrada, mas as profissões relacionadas com o artesanato/ofícios, bem como os operadores de máquinas, são dominadas pelos homens.

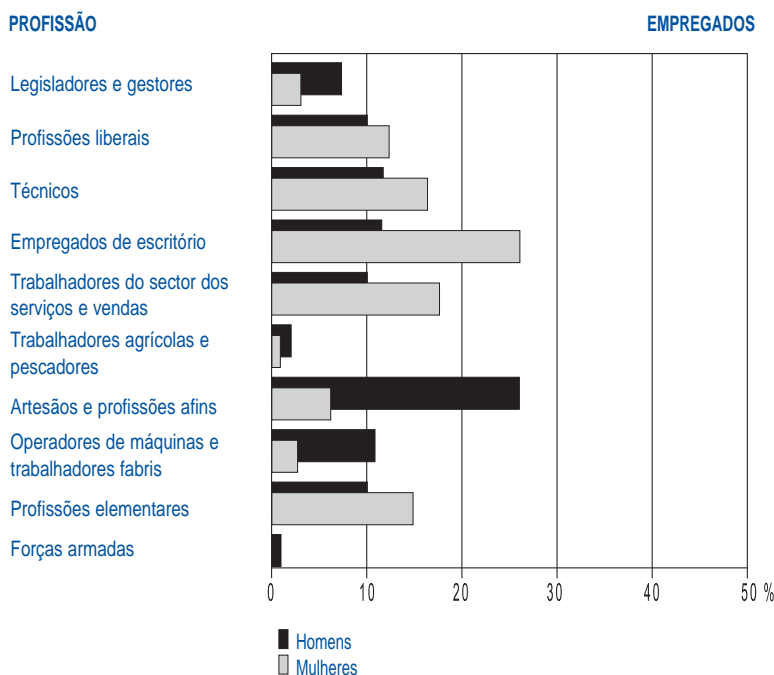
Os empregos femininos incluem elementos de prestação de cuidados e de apoio, enquanto que os homens monopolizam as tarefas pesadas manuais, técnicas e de gestão. Todavia, existem importantes diferenças nacionais nestas modalidades gerais. A segregação da vida profissional de acordo com o género deve ser considerada como um ponto de início para a identificação dos riscos psicossociais no ambiente de trabalho das mulheres e dos homens.

Modalidades de emprego

Dois terços do total da população empregada da UE tem emprego permanente. A percentagem de trabalho independente é um pouco mais elevada entre os homens (21%) do que entre as mulheres (14%). Nos Estados-membros do Sul o trabalho independente é mais comum. Na Grécia, a percentagem de trabalhadores independentes (mulheres e homens) é de 50%.

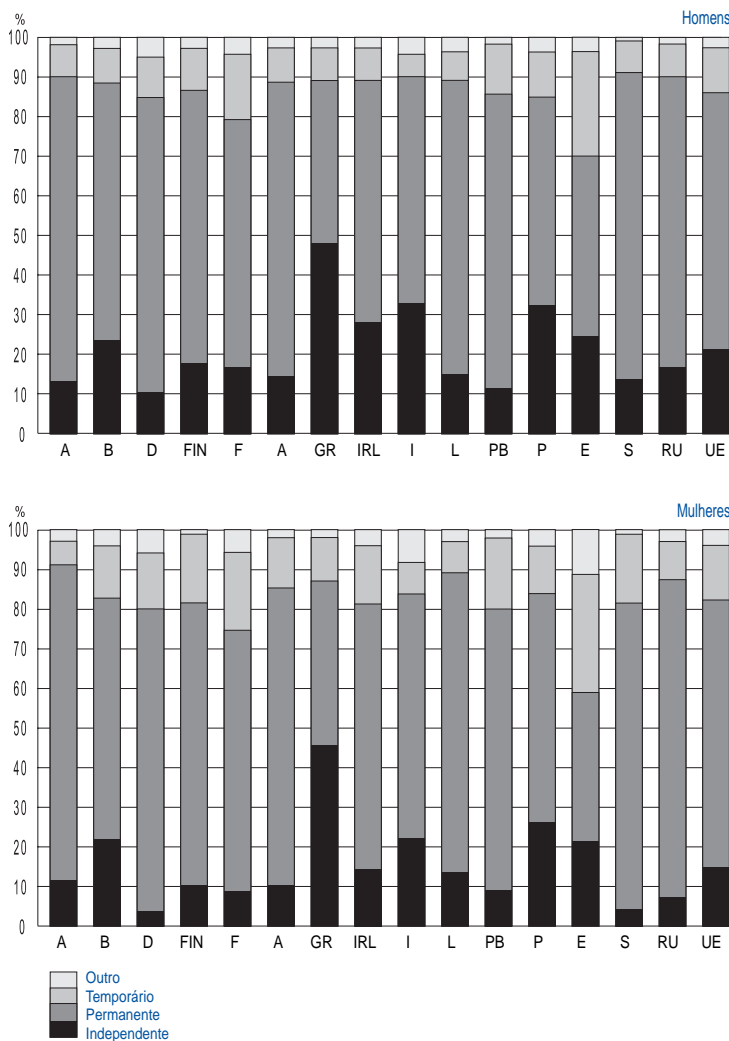
A percentagem de trabalho precário (contratos a prazo fixo e contratos através de uma agência de trabalho temporário) é, no total, apenas um pouco mais elevada entre os trabalhadores de sexo feminino (18%) do que entre os trabalhadores do sexo masculino (14%). Mas em alguns países, a percentagem de mulheres em empregos precários é consideravelmente mais elevada – por exemplo, Dinamarca, Finlândia, Irlanda, Países Baixos e Suécia. (Quadro 2).

Quadro 1. População empregada nos Estados-membros, por profissão





Quadro 2. Total da população empregada por modalidade de emprego e Estado-membro



O trabalho temporário é mais generalizado em Espanha, onde um terço das mulheres trabalha com contratos temporários e 11% em empregos que envolvem aprendizagem ou outros esquemas de formação.

Qualidade do trabalho e o stress

Os homens estão mais sujeitos a restrições de natureza física/química do que as mulheres. Mas o ritmo de trabalho elevado e a monotonia constituem problemas tanto para os homens como para as mulheres.

23% de homens e 13% de mulheres estão expostos a ruídos tão elevados que têm que levantar a voz para comunicarem. (Foram incluídas as exposições iguais ou superiores a metade do tempo de trabalho).

48% dos homens e 41% das mulheres trabalham de acordo com prazos restritos e cerca de 40% executam tarefas monótonas.

66% das mulheres e 51% dos homens têm contacto directo com pessoas que não são empregadas no seu local de trabalho – doentes, alunos,

clientes, etc.. Ao mesmo tempo, 72% das mulheres e 62% dos homens afirmam que o seu ritmo de trabalho depende das exigências dos clientes ou de outros.

31% das mulheres e 26% dos homens trabalham com computadores – CPs, redes, “mainframes”.

37% das mulheres e 33% dos homens consideram que têm poucas oportunidades de participar nos processos de decisão e consulta e de comunicarem com o seu superior imediato. A este respeito, existem grandes diferenças entre os Estados-membros.

29% das mulheres e 27% dos homens consideram que o seu nível de stress é influenciado pelo trabalho, 20% (mulheres e homens) sofre de fadiga geral, 7% sofre de ansiedade e 11% de irritabilidade.

37% das mulheres e 34% dos homens encontram-se satisfeitos com o seu trabalho.

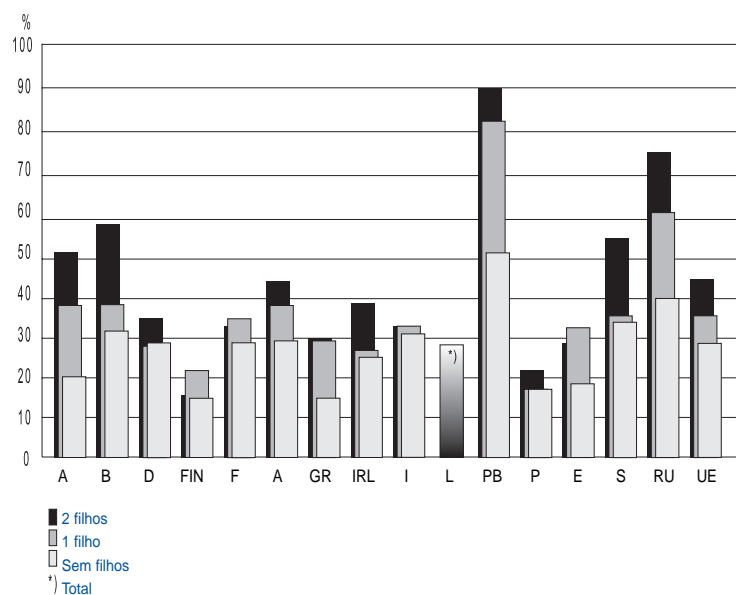
Diversidade nas horas de trabalho das mulheres

As horas de trabalho dependem muito do género. Um quarto das mulheres trabalha menos de 30 horas por semana em trabalho remunerado, enquanto 56% trabalha a semana normal de trabalho de 35 – 40 horas, 9% trabalha 30 – 34 horas por semana e 11% trabalha mais do que 40 horas por semana. A situação é muito diferente no que respeita aos homens; 65% trabalha a semana normal de trabalho e 5% trabalha menos de 30 horas por semana. Todavia, 27% trabalha mais do que 40 horas por semana.

No que respeita às mulheres, o número de horas de trabalho remunerado depende do



Quadro 3. Trabalho a tempo parcial (menos de 35h/semana), mulheres empregadas e número de filhos



número de filhos (Quadro 3). Um terço das mulheres com um filho, mas quase metade daquelas que têm dois ou mais filhos, trabalha menos de 35 horas por semana. Todavia, existem diferenças consideráveis entre os Estados-membros.

Nos Países Baixos, 83% das mulheres com um filho, mas quase todas com dois ou mais filhos, trabalha a tempo parcial. No Reino Unido, 62% das mulheres com um filho e 76% com dois ou mais filhos trabalham a tempo parcial. Mas na Finlândia e em Portugal verificam-se percentagens relativamente baixas de mulheres com filhos que trabalham a tempo parcial.

Nos Estados-membros, as mulheres parecem ter dificuldade em conciliar o trabalho a tempo inteiro com a criação dos filhos.

Os horários de trabalho dos homens são mais rígidos e menos sensíveis à sua situação familiar e caso haja alguma correlação é o inverso que se

verifica. A norma dos homens trabalharem mais horas do que as mulheres não fomenta a igualdade entre os géneros. Esta norma está em nítido conflito com a ideologia de igualdade que visa incentivar a participação dos homens na vida familiar.

Na maioria dos Estados-membros – por exemplo, Dinamarca, França, Alemanha e Reino Unido – as mulheres empregadas com filhos e com longos horários de trabalho referem um nível elevado de stress e baixa satisfação no trabalho, enquanto os horários

de trabalho mais curtos estão associados com uma maior satisfação no trabalho e um nível menor de stress. Deste modo, as mulheres empregadas regulam o seu próprio bem-estar e a saúde trabalhando menos horas e conciliando as suas responsabilidades profissionais com as domésticas.

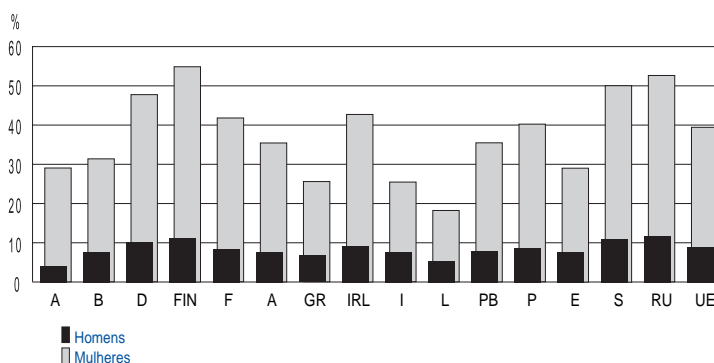
Tendo em conta que este tipo de compromisso pode pôr em risco a posição das mulheres no trabalho, seria necessária uma nova estratégia para conciliar a vida profissional com a familiar. Esta estratégia deve ser não só atraente mas também disponibilizada tanto aos homens como às mulheres.

Género, supervisão e interação no trabalho

No total, 17% das mulheres e um terço dos homens empregados exercem profissões que envolvem supervisão. As mulheres, em geral, supervisionam pequenas equipas de trabalho com 1 – 5 pessoas, enquanto os homens supervisionam equipas de maior dimensão.

Tipicamente, a posição das mulheres refere-se às médias-chefias. Existe um “tecto de vidro” que impede as mulheres qualificadas de avançar para cargos mais elevados.

Quadro 4. Chefe imediato do sexo feminino, por sexo e por Estado-membro





Apenas 8% dos homens, mas 39% das mulheres, têm um chefe directo do sexo feminino (Quadro 4). Nos Estados-membros do Norte e no Reino Unido existe uma maior percentagem de homens com um chefe directo do sexo feminino, mas na Áustria, Grécia e Luxemburgo não é muito comum que um homem tenha um chefe directo do sexo feminino.

Nos locais de trabalho com chefes do sexo feminino existe mais comunicação, participação, trabalho de equipa, e menos controlo imediato do que nos locais de trabalho com um chefe do sexo masculino.

Um número mais elevado de mulheres educadas e qualificadas deveria ter acesso a postos de chefia nos locais de trabalho na UE. As barreiras existentes impedem o desenvolvimento de importantes recursos femininos.

Conflitos, discriminação e assédio no local de trabalho

A violência, o assédio sexual, a intimidação e o tratamento discriminatório no local de trabalho constituem uma grande tragédia pessoal. As pessoas atacadas referem problemas de saúde, fadiga, dores de cabeça e stress. Para milhões de mulheres na UE, o assédio sexual constitui uma parte desagradável e não desejada da sua vida profissional, criando um ambiente desagradável, hostil e intimidativo.

Assédio sexual e tratamento discriminatório

O assédio sexual não é um fenómeno isolado que afecta apenas algumas mulheres nos locais de trabalho na UE. Cerca de 3% dos respondentes refere ter sido objecto de assédio

Quadro5. Distribuição da população empregada de acordo com o modelo de stress profissional

		BAIXO -	ELEVADO +
Pressão de tempo	BAIXO -	Passivo H 18 M 22	Baixa tensão H 17 M 16
	ELEVADO +	Elevada tensão H 36 M 40	Activo H 29 M 22
		Autonomia	

Homens = 6.917
Mulheres = 5.565

sexual no local de trabalho nos últimos 12 meses, enquanto 4% tinha sido objecto de discriminação sexual.

Os homens referem uma incidência significativamente mais baixa (menos de 1%). As mulheres com contratos de trabalho a prazo ou temporário são de certo modo mais vulneráveis ao assédio sexual do que as mulheres com contratos de trabalho permanente.

Discriminação etária

Três por cento de mulheres e homens refere discriminação etária no trabalho.

Violência física e intimidação

4% das mulheres e 3% dos homens referem ter sido objecto de violência física no local de trabalho. Além disso, 8% das mulheres e 7% dos homens dizem ter sofrido intimidação no trabalho. Intimidação significa maus tratos ou ameaças ou até mesmo “terror psicológico”.

Estes elementos destrutivos devem ser eliminados dos locais de trabalho na UE. Tendo em conta que as medidas clássicas não são

necessariamente eficazes, as abordagens mais participativas e sensíveis à dimensão de género devem ser privilegiadas.

Aumento do stress negativo/trabalho de elevada tensão ou trabalho activo

As exigências do trabalho e a liberdade de tomar decisões próprias são importantes factores psicossociais do trabalho.

O stress negativo surge quando as exigências do trabalho são demasiado elevadas e a liberdade/autonomia é demasiado baixa – elevada tensão no trabalho. O trabalho activo é definido como trabalho com elevadas exigências psicossociais em conjugação com um elevado controlo da situação (Quadro 5).

36% dos homens e 40% das mulheres têm empregos de elevada tensão; enquanto 29% dos homens e 22% das mulheres têm empregos considerados activos.

40% de mulheres e 36% de homens referem stress no trabalho – uma variável que se combina com a fadiga, o stress, a ansiedade e a irritabilidade



em empregos de tensão elevada.

Em alguns Estados-membros – Dinamarca, Finlândia, Itália, Países Baixos, Portugal, Suécia, Reino Unido – verificam-se algumas diferenças de acordo com o género: os homens trabalham mais frequentemente em empregos activos, enquanto que as mulheres trabalham mais frequentemente em empregos de elevada tensão.

As condições de trabalho das mulheres, mesmo no âmbito de uma determinada profissão, diferem significativamente das dos homens no que respeita à autonomia sobre o ritmo de trabalho, o planeamento e a organização das horas de trabalho e das pausas. Este facto aplica-se tanto aos operários como aos empregados (Quadro 6).

61% dos funcionários superiores/gestores do sexo masculino – em comparação com 44% do sexo feminino – exerce trabalho activo, enquanto 28% das mulheres – em comparação com 16% dos homens – exerce trabalho de elevada tensão.

68% dos operadores de máquinas do sexo feminino, mas 52% do sexo masculino, insere-se na categoria de trabalho de elevada tensão.

No que respeita a questões empresariais, 37% das mulheres e 37% de homens consideram fracas as suas oportunidades de tomada de decisão, de consulta e de comunicação com o seu superior imediato. A este respeito, destacamos em especial a situação das mulheres na Bélgica, Áustria, Grécia, Portugal e Espanha.

Consequências para as políticas

Todos os esforços devem ser desenvolvidos no sentido de minimizar estas diferenças. Caso contrário o fosso entre as pessoas com empregos privilegiados – elevada autonomia, participação e desafios – e aquelas com empregos menos privilegiados – exigências elevadas, mas pouca autonomia e participação – aumentará de modo alarmante.

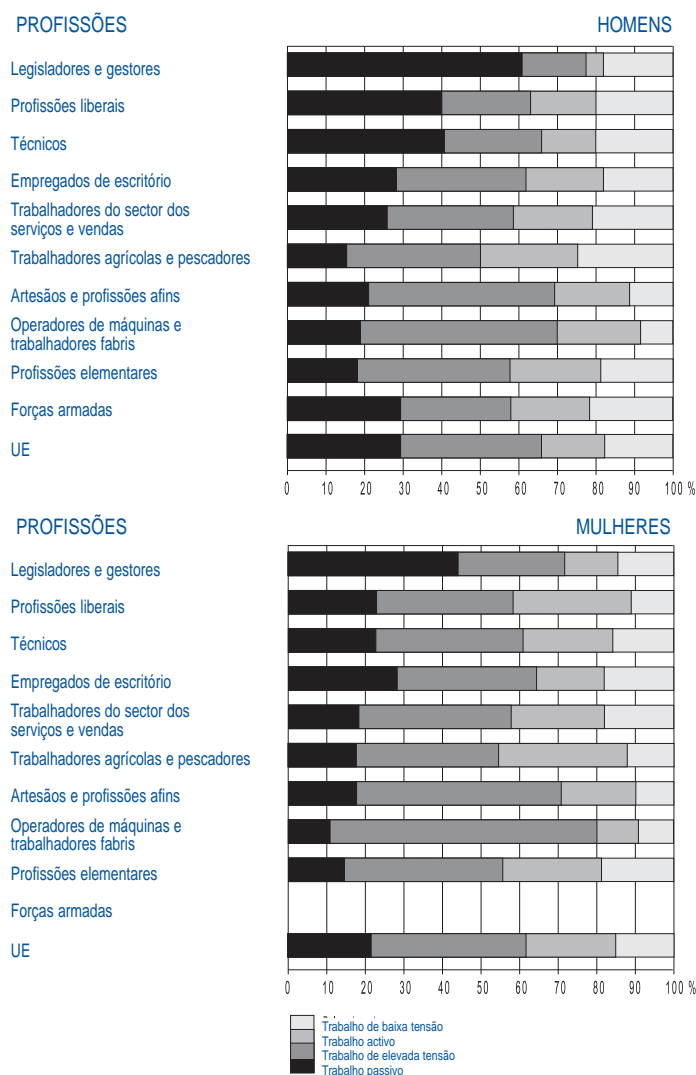
As mutações que se estão a verificar nas condições de trabalho, caracterizadas por

uma concorrência acesa e formas de trabalho atípicas, conduzem a uma vida de trabalho mais difícil. Durante os anos de noventa estas tendências intensificaram-se em vez de diminuírem.

Estas mutações afectam tanto as mulheres como os homens, embora as mulheres sejam particularmente vulneráveis. Corre-se o risco das diferenças nas condições psicossociais do trabalho das mulheres e dos homens aumentarem.

É necessário tomar medidas de prevenção e aumentar a sensibilização para a dimensão

Quadro 6. Distribuição da população empregada, por sexo e profissão, de acordo com o modelo de stress profissional





de género. Novas formas de organização do trabalho com maior autonomia e participação poderão melhorar a situação. O presente estudo introduz uma nova ferramenta, os planos de igualdade, para contrariar e equilibrar estas tendências.

Maior sensibilização para a dimensão de género

O Quadro 7 apresenta um esquema para a avaliar as políticas e medidas relacionadas com o ambiente de trabalho segundo uma perspectiva de género.

Quadro 7. Quatro abordagens do tratamento da igualdade e das diferenças do género no trabalho.

		NÃO	SIM
Promoção activa da igualdade	NÃO	Insensível ao género --	Estereotipagem do género -- +
	SIM	Neutra em termos de género + --	Sensível à dimensão do género + +
		Aceitação das diferenças de género	

Abordagem insensível ao género

As diferenças de género não são aceites e em geral a igualdade não é activamente promovida. As posições são puramente individualistas.

Abordagem estereotipada do género

As diferenças de género são aceites ou mesmo exageradas, mas em geral a igualdade não é promovida activamente. As mulheres são alvo de medidas especiais de protecção.

Abordagem neutra em termos do género (insensível à dimensão do género)

As diferenças de género não são aceites mas a igualdade é promovida de modo geral. Esta posição pode levar à concessão de igualdade às mulheres em termos masculinos, sendo a igualdade definida como “semelhança”.

Abordagem sensível à dimensão do género

As diferenças de género são aceites e, em geral, a igualdade é promovida activamente. Esta abordagem representa uma atitude nova e mais diversa em relação às questões de género na vida profissional. As diferenças de género não são consideradas como desvantagem mas sim como um valor acrescentado para as actividades e políticas do local de trabalho.

Um novo instrumento: planos de igualdade

Os planos de igualdade permitem às empresas serem mais sensíveis à dimensão de género e a integrarem as políticas de promoção da igualdade na política de pessoal.

O objectivo é o de reduzir a diferenciação de tarefas de acordo com o género, promover o desenvolvimento da carreira

das mulheres e dos homens, e melhorar as condições de trabalho tanto para os homens como para as mulheres.

Os planos de igualdade podem ser introduzidos nos locais de trabalho da UE, tendo em conta as tradições culturais e as políticas de cada país. Idealmente, os planos de igualdade podem oferecer um novo fórum para diálogo sobre os géneros e a diversidade entre os parceiros nas empresas da UE.

A equipa de Investigação

Este estudo foi preparado pela Dra. Kaisa Kauppinen e por Irja Kandolin para o Instituto Finlandês de Saúde no Trabalho (FIOH).

Laajaniityntie 1, FIN – 01620 Vantaa, Finlândia
tel: +358 9 47471
fax: +358 9 890 713
e-mail: kkto@occuphealth.fi

INQUÉRITO EUROPEU SOBRE AS CONDIÇÕES DE TRABALHO

À medida que a integração social se desenvolve e que o número de iniciativas ligadas ao ambiente de trabalho a nível da Comunidade aumenta, são necessários dados mais exaustivos e homogéneos sobre as condições de trabalho na Comunidade. A Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho levou a cabo dois inquéritos (1991, 1996) sobre o ambiente de trabalho na Europa. Estes inquéritos fazem parte importante do trabalho da Fundação na área da melhoria da qualidade do emprego e das condições de trabalho.



PUBLICAÇÕES

PUBLICAÇÕES RELACIONADAS

As publicações da Fundação encontram-se à venda junto dos agentes de vendas oficiais da UE e no Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias, L - 2985, Luxemburgo. Sempre que os preços não sejam indicados, os documentos são gratuitos e podem ser obtidos na Fundação.

1. **Gender and Working Conditions in the European Union**
Nº Cat. SX-12-98-207-EN-C
30,00 ECUs
2. **The Second European Survey on Working Conditions (1996)**
(apenas disponível em disco)
Nº Cat. SX-05-97-414-EN-Y
16,00 ECUs
 - Um disco com os dados brutos pode ser obtido, a pedido, junto da Fundação, sujeito a certas condições.
3. **Working Conditions in the European Union (Resumo disponível em 11 línguas)**
Nº Cat. SX-05-97-414-EN-C
4. **First European Survey on the Work Environment (1991 - 1992).**
Nº Cat SY-75-92-114-EN-C
22,50 ECUs

5. **First European Survey on the Work Environment (1991 -1992).**
(Resumo)
Nº Cat. SY-75-92-477-EN-C
6. **Precarious Employment and Working Conditions in the European Union**
Nº Cat. SF-12-98-821-EN-C
30,00 ECUs
7. **Precarious Employment and Working Conditions in the European Union**
(Relatório de síntese)
Nº Cat. SX-08-97-880-EN-C
8. **The Working Conditions of the Self-Employed in the European Union**
(Relatório de síntese)
Nº Cat. SX-08-97-896-EN
9. **Time Constraints and Autonomy at Work in the European Union**
(Relatório de síntese)
Nº Cat. SX-09-97-389-EN-C
20,00 ECUs
10. **Time Constraints and Autonomy at Work in the European Union - Summary**
Nº Cat. SX-08-97-888-EN-C

NOVAS PUBLICAÇÕES

1. **Working hours and Working Conditions**
2. **Employee Participation and Health and Safety in Europe**

PARA MAIS INFORMAÇÕES

Para mais informações sobre este projecto, contacte:
Dimitrios Politis,
European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions
Wyattville Road,
Loughlinstown,
Co. Dublin, Ireland
Tel.: +353 1 204 3140
Fax: +353 1 2826456/2824209,
E-mail: dimitrios.politis@eurofond.ie.

Copyright: Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho. É autorizada a reprodução excepto para fins comerciais desde que seja indicada a fonte e enviada uma cópia à Fundação.

Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho,
Wyattville Road. Loughlinstown, Co. Dublin, Irlanda.
Tel: +353 1 2043 100
Fax: +353 1 2826 456/2824 209
Correio electrónico: postmaster@eurofound.ie
EF/97/59/PT



SERVIÇO DAS PUBLICAÇÕES OFICIAIS
DAS COMUNIDADES EUROPEIAS

ISBN 92-828-2842-5



9 789282 828427