



Condições de trabalho na União Europeia: A perspectiva do género

Resumo executivo

Introdução

O quarto *Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho* (IECT) realizado em 2005 pela Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (Eurofound) aborda tópicos que ocupam um lugar cimeiro na agenda da política de emprego da União Europeia. O objectivo global do IECT é apresentar uma síntese sobre a situação das condições de trabalho em toda a Europa, e dar uma indicação da extensão e do tipo de mudanças que afectam a mão-de-obra e a qualidade do trabalho. No seguimento do inquérito de 2005, a Eurofound realizou uma nova análise aprofundada das conclusões a que chegara sobre temas chave relacionados com as condições de trabalho na UE. As semelhanças e as diferenças nos ambientes de trabalho dos homens e das mulheres foram um dos temas analisados.

A investigação analisou muitos dos aspectos específicos da qualidade do emprego – incluindo horário de trabalho, satisfação com o emprego, compatibilidade da vida profissional com a vida privada e efeitos do trabalho na saúde – com o intuito de avaliar as experiências de mulheres e homens num local de trabalho em mudança constante. Analisou a divisão do trabalho segundo o género do ponto de vista quer da vida profissional, quer da vida privada, e forneceu perspectivas sobre as condições de trabalho dos homens e das mulheres nos 27 Estados-Membros da UE. O presente folheto resume os principais desafios suscitados pela dimensão do género no local de trabalho e apresenta uma breve síntese dos principais resultados da investigação.

Contexto político

Um dos compromissos da Estratégia Europeia de Emprego é aumentar a taxa de emprego feminina para 60% e promover a igualdade do género através da integração da perspectiva do género em todos os objectivos das políticas. A abordagem fundamentada na integração da perspectiva do género nas políticas da UE é também afirmada no Roteiro da Comissão para a igualdade entre homens e mulheres 2006–2010. Neste contexto, as principais áreas prioritárias de acção da UE são a redução do fosso salarial entre géneros, a promoção do empreendedorismo entre as mulheres e a igualdade de participação na tomada de decisões, o melhoramento do equilíbrio entre a vida profissional e privada quer para os homens, quer para as

mulheres, e a erradicação de todas as formas de violência com base no sexo e estereótipos.

Há homens e mulheres que continuam a ser segregados por ocupação, horário de trabalho, antiguidade, sector de actividade, entidade patronal e algumas formas de situação contratual. As mulheres têm com maior frequência empregos menos bem pagos, o que por sua vez cria uma lógica económica que propicia a responsabilização das mulheres por trabalho doméstico não remunerado e que coloca as mulheres numa situação de maior risco de pobreza em comparação com os homens. Para identificar as diferenças de género nas condições de trabalho, é essencial tomar em consideração o padrão altamente segregado do emprego de homens e mulheres. Além disso, há que fazer uma avaliação do impacto das políticas em função do género para garantir que as medidas não contribuem para a desigualdade do género, fomentando, em vez disso, a igualdade entre homens e mulheres.

Principais conclusões

As mulheres têm horários de trabalho mais curtos do que os homens. Na UE27, 29% das mulheres com emprego trabalham em regime de tempo parcial (30 horas ou menos por semana) em comparação com apenas 7% dos homens com emprego. Os homens têm habitualmente horários de trabalho longos – incluindo 20% que trabalham mais de 48 horas por semana, quase o dobro da percentagem relativa às mulheres (12%). Apesar de o emprego a tempo parcial não ser vulgar entre as mulheres na Europa Oriental, mais do que uma em cada três mulheres trabalhadoras na Europa Ocidental trabalham em regime de tempo parcial.

Como são as mulheres que têm a seu cargo a maior parte do trabalho doméstico e de prestação de cuidados a crianças e adultos dependentes, são elas que têm a semana de trabalho total mais longa, particularmente se tiverem empregos a tempo inteiro. A causa principal é a divisão desigual do trabalho doméstico não remunerado por género. Apesar de o trabalho a tempo parcial proporcionar algum alívio às mulheres, acabam mesmo assim por ter um horário de trabalho total superior ao dos homens com emprego a tempo inteiro. Assim,

apesar de muitas vezes se defender o trabalho a tempo parcial como medida de conciliação da vida profissional com a vida privada, as mulheres que trabalham neste regime de horário geralmente têm uma semana de trabalho total mais longa do que os homens.

Há indícios consideráveis de uma polarização nos horários de trabalho de homens e mulheres nos novos Estados-Membros, onde os homens são mais susceptíveis de trabalhar horários longos e o trabalho a tempo parcial está cada vez mais associado ao emprego das mulheres.

O emprego é altamente segregado em função do género: as mulheres estão sobre representadas em alguns tipos de empregos e sobrerrepresentadas noutros relativamente à proporção global de empregos que ocupam. As ocupações das mulheres envolvem tipicamente a prestação de cuidados, a alimentação e a prestação de serviços a outras pessoas. Os homens normalmente ocupam uma posição dominante nos dois extremos da escala profissional: gestão do topo e trabalho manual.

De modo geral, as mulheres ganham menos do que os homens. Os homens com emprego a tempo inteiro são mais susceptíveis de auferir salários no segmento médio a alto ou mais alto da escala salarial, dispondo 70% de um rendimento elevado. As mulheres com emprego a tempo inteiro são muito menos susceptíveis de auferir salários da categoria de rendimento mais elevado, e apenas 47% têm um rendimento elevado. As mulheres com emprego a tempo parcial são ainda mais susceptíveis de auferir salários inferiores aos dos homens com emprego a tempo parcial (78% das mulheres e 61% dos homens).

As diferenças nas condições de trabalho (ambiente de trabalho, natureza e organização das tarefas e exposição a riscos físicos) entre homens e mulheres têm origem na divisão do trabalho em função do género e no facto de as mulheres trabalharem mais frequentemente a tempo parcial do que os homens. Por exemplo, os trabalhadores a tempo parcial não recebem tanta assistência e apoio social como os trabalhadores a tempo inteiro e são menos susceptíveis de estar implicados em trabalho de equipa. As mulheres com profissões manuais são significativamente mais susceptíveis de estar expostas a tarefas monótonas quando comparadas com os outros trabalhadores. De igual modo, apesar de os trabalhadores manuais em geral serem os menos susceptíveis de ter oportunidades de formação, as mulheres desta categoria são as mais afectadas: nove em cada 10 mulheres com profissões manuais indicaram não ter recebido qualquer formação no ano anterior.

Pouco mais de um em cada cinco homens com emprego a tempo inteiro (23%) têm algumas responsabilidades de supervisão, em comparação com apenas 15% das mulheres com emprego a tempo inteiro. De uma outra perspectiva, isto significa que três quartos da mão de obra são geridos por homens. É mais comum as mulheres serem chefiadas por outras mulheres. As mulheres com cargos de gestão e supervisão surgem com maior frequência nos níveis inferiores das hierarquias organizacionais.

A percentagem de horários de trabalho longos cumpridos por mulheres e homens é determinada pelos

requisitos e normas das suas ocupações. Um factor que ajuda a manter o domínio masculino nas posições de gestão é o facto de esses empregos tipicamente implicarem horários longos que muitas vezes não se coadunam com a vida privada. Além disso, nas posições de gestão e profissionais ocupadas por mulheres, as mulheres dispõem de menos autonomia do que os homens a este nível profissional para mitigarem as exigências dos horários de trabalho longos e que não se coadunam com a vida privada.

De um modo geral, não há diferenças em função do género no que respeita à violência no local de trabalho ou a ameaças de violência ou discriminação associadas à idade, nacionalidade, origem étnica, religião, deficiência ou orientação sexual. Contudo, as mulheres são mais susceptíveis de sofrer intimidações ou assédio, atenção sexual não desejada e discriminação sexual. Os riscos de violência são particularmente elevados para mulheres com cargos técnicos e de chefia e para homens com cargos administrativos. De igual modo, os riscos de discriminação sexual e atenção sexual não desejada para as mulheres são superiores em cargos administrativos, particularmente ao nível de cargos de gestão.

Recomendações em matéria de políticas

- A tónica das políticas em matéria de género deverá ser alargada de forma a encontrar formas de promover a igualdade entre géneros na carga de trabalho doméstico não remunerado, que continua a ser em larga medida desempenhado pelas mulheres.
- Há que envidar esforços no sentido de reduzir os horários de trabalho longos a tempo inteiro de modo a promover um padrão mais equitativo de horas de trabalho remunerado e não remunerado.
- Há que incentivar os pais a fazerem uma maior utilização da licença parental e outras medidas para adaptarem o seu horário de trabalho.
- São necessárias medidas de conciliação específicas para solucionar as exigências específicas dos dependentes idosos, um encargo considerável para mulheres trabalhadoras de mais idade como, por exemplo, novas formas de licença e disposições em matéria de horário de trabalho.
- Para resolver a natureza segregada do trabalho feminino, há que envidar esforços para melhorar a qualidade do trabalho a tempo parcial, para melhorar a remuneração e o estatuto dos empregos predominantemente de mulheres, e para reduzir a sub-representação das mulheres nos escalões superiores e níveis de gestão.
- Há que fazer, em particular, uma monitorização cuidada do impacto que as mudanças rápidas têm ao nível do género nos novos Estados-Membros de modo a evitar o risco de uma maior desigualdade entre géneros.

Informações adicionais

O relatório sobre as *Condições de Trabalho na União Europeia: A perspectiva do género* está disponível em <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef07108.htm>

O quarto *Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho* e a análise secundária dos dados do inquérito estão disponíveis no site Web do *Observatório Europeu das Condições de Trabalho*: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/>

Sara Riso, agente de ligação do serviço de informação: sri@eurofound.europa.eu