



ESTUDO

# DIMENSÃO DE GÉNERO NA SST





# **Dimensão de Género na Segurança e Saúde no Trabalho**

## **Relatório**

Luís Conceição Freitas

Hélder Silva

Abril de 2018

## INDICE

1. Introdução.....	2
2. Objecto e metodologia.....	5
3. Relatório do estudo sobre Dimensão do Género na Segurança e Saúde no Trabalho.....	8
3.1 Introdução.....	8
3.2 Amostra geral.....	8
3.3 Amostra dirigentes sindicais.....	9
3.4 Amostra trabalhadores não dirigentes sindicais.....	11
4. Relatório do estudo de dimensão do género na SST Representantes Sindicais e RTSST .....	13
5. Relatório Geral do estudo sobre dimensão do género na SST .....	18
6. Conclusões.....	23

## 1. Introdução

Constitui um facto insofismável que, apesar dos esforços que vêm sendo desenvolvidos para desenvolver um novo quadro referencial, mulheres e homens apresentam diferenças substantivas no tipo de actividade, nas condições de trabalho e no tratamento social.

O contributo das mulheres para a força de trabalho é, presentemente, de 42% no contexto da UE.

Quando falamos de diferenças de género nos locais de trabalho, são constatáveis diferenças expressivas em matéria de acidentes e doenças profissionais, com implicações a nível da prevenção de riscos profissionais. As mulheres e os homens apresentam características físicas, fisiológicas e psicológicas diferentes, as quais condicionam o modo como os riscos os afetam. O facto de as mulheres terem a maternidade a seu cargo e cuidarem dos filhos, ao mesmo tempo que assumem outras responsabilidades familiares, também introduz um forte factor de diferenciação.

Vale a este propósito enfatizar que, para além das obrigações gerais, que protegem todos os trabalhadores, compete ao empregador avaliar o tipo, o grau e a duração da exposição das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes às actividades que apresentem um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho nocivas para a sua segurança e saúde.

Após a execução da avaliação especial de riscos e sem embargo da informação por escrito acerca do impacto sobre a segurança e a saúde, as medidas de prevenção devem permitir:

- A inibição da exposição nas situações de maior gravidade;
- A adaptação das condições de trabalho;
- A atribuição, em alternativa, de outras tarefas compatíveis com o seu estado e a sua categoria profissional;
- A dispensa do trabalho durante o período necessário, se as medidas anteriores não forem exequíveis.

Tomando por base os critérios de nocividade e os valores de referência que conduzem ao limite de exposição, foi elaborada uma lista de trabalhos proibidos e condicionados. Quanto aos primeiros destacam-se, no que às grávidas e lactantes diz respeito, as radiações ionizantes e as atmosferas de pressão elevada, a toxoplasma e o vírus da rubéola, as substâncias rotuladas com algumas frases de risco, o chumbo e seus compostos e os trabalhos mineiros.

Em matéria de agentes e processos condicionados encontram-se definidos vários agentes físicos que provocam lesões fetais ou desprendimento da placenta (choques, vibrações mecânicas, ruído, etc.) substâncias químicas (mercúrio, auramina, etc.) e preparações perigosas, agentes biológicos e processos diversos (por exemplo trabalhos com exposição a hidrocarbonetos policíclicos aromáticos).

Nas empresas, o enfoque na prevenção tem sido colocado em trabalhos com elevados factores de risco, executados em larga medida por homens, em sectores como construção e minas e pedreiras, onde a falta de medidas de prevenção pode originar acidentes graves ou mortais. Por outro lado, o foco no que às mulheres respeita, em particular as mulheres grávidas, tem sido, como se disse, a proibição de

certos tipos de trabalho e exposições, ou a suposição de que o tipo de trabalho que as mulheres executam é mais seguro. Em função disso, a investigação e a normação no domínio da política e gestão de riscos foram baseados principalmente no trabalho tradicionalmente feito por homens, enquanto lesões ocupacionais e doenças das mulheres, tais como stress relacionado ao trabalho e lesões músculo-esqueléticas foram amplamente ignoradas, sub-dagnosticadas e não notificadas às autoridades não tendo sido, inerentemente, objecto de reparação adequada, ou seja de pagamento de tratamento médico, medicamentoso ou da atribuição de indemnizações e pensões, nos termos legais.

Isso significa que, ainda hoje, as políticas de SST tendem a abordar os riscos a que estão sujeitos homens e mulheres do mesmo modo ou mesmo a construir estereótipos de género, como p. ex. que as mulheres fazem um trabalho mais leve ou que os homens são menos susceptíveis aos factores de stress profissional. Em contraste, uma abordagem sensível ao género reconhece e torna visíveis as diferenças que existem entre trabalhadores masculinos e femininos, identificando os diferentes riscos e propondo medidas de controlo para que soluções efetivas sejam implementadas em função das especificidades elencadas.

Há evidências de que a adopção de uma abordagem neutra em termos de género na SST contribui para a manutenção de graves lacunas no conhecimento e na eficácia da prevenção. Por exemplo, contribui para: i) menor atenção a algumas áreas de pesquisa mais relacionadas com o trabalho das mulheres; ii) subvalorização dos riscos a que as mulheres estão sujeitas; iii) redução da participação das mulheres na tomada de decisões de segurança e saúde ocupacional, uma vez que não são assumidas medidas positivas para garantir que elas sejam incluídas; iv) ausência de selecção das soluções preventivas mais adequadas.

As decisões políticas sobre prioridades para acções legislativas ou de inspecção do trabalho e atividades de apoio são cada vez mais baseadas em análises de risco. Portanto, para garantir a igualdade de tratamento, é muito importante que os riscos para as mulheres não sejam subestimados. Por outro lado, sempre que as questões de género são levadas em conta, o foco tem sido sobre as mulheres como mães, o que levou a negligenciar outros riscos reprodutivos para homens e mulheres. Em todo o caso, os países europeus dedicam, hoje, maior atenção à SST das mulheres trabalhadoras. No entanto, para que os riscos relacionados com o trabalho não sejam minimizados, há que utilizar metodologias para obter informações mais precisas que incluam:

- Construção sistemática de questões e análises de género sobre a monitorização e investigação em SST;
- Análise de números relacionados com empregos específicos, em vez de indicadores médios;
- Tratamento de dados relativos às horas trabalhadas, ajustando-os com mais precisão às funções realmente desenvolvidas.

As abordagens que tomam em consideração as questões de género permitem perceber diferenças substanciais. Tomemos o exemplo do stress: a maioria dos trabalhadores expostos a stress ocupacional são mulheres. Tal não decorre do facto

dos homens serem mais imunes aos correspondentes factores de risco, mas da circunstância de as mulheres desenvolverem a actividade em profissões com maiores indicadores de risco, p. ex. nas áreas da saúde, educação e apoio social. Os estudos desenvolvidos assinalam também maiores níveis de stress nas mulheres com filhos.

As mulheres apresentam, também, um risco especial de violência, assédio e intimidação dentro e fora do local de trabalho. Embora os homens tendam a estar em maior risco de agressão física direta, porque laboram em actividades como vigilante e serviços prisionais, as mulheres também têm ocupações com risco de violência, particularmente nos casos de contacto com o público no comércio, banca, ou enquanto professoras, assistentes sociais e trabalhadoras de saúde. As mulheres também tendem a trabalhar em empregos com salários mais baixos, onde o assédio moral e o assédio sexual são mais comuns, enquanto os homens predominam em cargos mais bem pagos e com status mais elevado e cargos de supervisão.

As mulheres e homens estão, pois, expostos a diferentes ambientes de trabalho e diferentes tipos de exigências, mesmo quando exercem a actividade no mesmo sector e desempenham as mesmas tarefas. Há segregação entre sectores, entre empregos no mesmo sector e mesmo quando contratados para fazer o mesmo trabalho, mulheres e homens frequentemente realizam diferentes tarefas. Há também forte segregação vertical nos locais de trabalho, com predominância de homens em cargos de maior qualificação. As mulheres predominam no trabalho a tempo parcial, em que a segregação laboral entre homens e mulheres é ainda mais pronunciada.

Outras diferenças de género nas condições de emprego também têm impacto na segurança e saúde ocupacional. Uma percentagem considerável de mulheres tem trabalho precário e de baixa remuneração, o que afeta as suas condições de trabalho e os riscos a que estão expostas. As mulheres também tendem a manter o mesmo emprego por mais tempo do que os homens, tendo, por consequência, uma exposição mais prolongada aos riscos que estão presentes. A consulta e participação dos trabalhadores é um factor importante no sucesso da prevenção de riscos, mas as mulheres trabalham em empregos onde, em alguns casos, a representação sindical é menos expressiva e estão menos envolvidas em todos os níveis de tomada de decisão.

## **2. Objecto e Metodologia**

O presente estudo tem por objecto a compreensão das percepções dos trabalhadores relativas às principais questões que hoje se colocam no domínio da dimensão de género na SST. De modo mais específico, pretendeu-se, relativamente aos Representantes Sindicais ou Representantes dos Trabalhadores para a SST:

- . Conhecer os meios de comunicação entre RS – Representantes Sindicais e RTSST- Representantes dos Trabalhadores em matéria de SST;

- . Indagar acerca das questões de género discutidas nas reuniões entre RS e RTSST;
- . Identificar a tipologia das matérias relativas à especificidade de género na SST;
- . Saber com que periodicidade são produzidos conteúdos neste particular;
- . Tomar contacto com a inclusão do tema nas acções de formação promovidas por estruturas representativas dos trabalhadores, bem como com a periodicidade de produção de materiais formativos sobre o tema;
- . Interiorizar o papel das comissões de mulheres de estruturas sindicais na abordagem da matéria;
- . Conhecer a disseminação dos RTSST nos locais de trabalho e a sua distribuição por género;
- . Saber em que medida as questões de género integram o elenco formativo ministrado aos RTSST.

Quanto aos trabalhadores em geral - incluindo os Representantes Sindicais e os RTSST- procurou determinar-se:

- . A tipologia das matérias associadas ao género e à SST abordadas na formação;
- . Existência de consulta por parte dos Técnicos Superiores de Segurança do Trabalho, no momento da avaliação de riscos;
- . Informação prestada aos trabalhadores no momento da referida avaliação, sobre os efeitos nocivos e as medidas correspectivas;
- . Número de mulheres que integram os serviços de SST da empresa;
- . Grau de percepção das questões de género por parte dos serviços de SST;
- . Integração de questões de género na formação ministrada;
- . Investigação acerca de temas de género e SST que fazem parte integrante da análise sistemática de riscos profissionais;
- . Informação às mulheres sobre riscos para a reprodução;
- . Práticas do empregador nas situações de gravidez;
- . Classificação sumária de alguns riscos específicos;
- . Determinação da cobertura de profissões com défice habitual de avaliação de riscos;
- . Grau de eficácia das avaliações de riscos quanto ao potencial de comunicação da dimensão dos riscos às mulheres;
- . Informação prestada pelas trabalhadoras quanto às questões que, em contexto de trabalho, podem afectar a saúde.

Em resumo, o estudo teve como objectivo a identificação dos riscos estruturais para a SST das diferentes actividades, em função do género e das desigualdades nas questões de saúde e segurança ocupacionais, não apenas do ponto de vista daqueles que asseguram a representação das trabalhadoras nos diferentes contextos laborais como, também, na óptica dos próprios trabalhadores. Permitiu, outrossim, conhecer o estado da arte quanto ao grau de envolvimento dos Representantes Sindicais e Representantes dos Trabalhadores para a SST quanto às áreas de referência da relação entre género e condições de trabalho, incorporando a compreensão da diferença de género, os riscos com maior potencial de interrupção, o grau de

disseminação de boas práticas, o âmbito e a extensão da formação, informação e sensibilização sobre as questões de género no domínio da SST.

Acima de tudo o estudo visou identificar riscos emergentes para a SST e a prevenção de doenças ocupacionais e acidentes que afectam as mulheres em particular.

Metodologia de intervenção :

Para a realização deste estudo foram realizados os seguintes procedimentos:

- 1.Revisão bibliográfica;
2. Recolha de fontes, através da web, referentes ao enquadramento das questões;
3. Recolha de dados secundários complementares ;

Procedeu-se à realização de inquéritos, construídos em função dos objectivos supra elencados, os quais foram distribuídos pelas estruturas sindicais associadas na UGT.

### **3. Relatório do estudo sobre Dimensão do Género na Segurança e Saúde no Trabalho**

#### **3.1 Introdução**

O presente relatório reporta-se ao questionário realizado no âmbito da dimensão do género em matéria de Segurança e Saúde no Trabalho. Esta análise encontra-se dividida em 3 partes, correspondendo a primeira à amostra geral e a segunda e terceira às amostras de integrantes de estruturas sindicais ou de Representantes dos Trabalhadores para a SST e de não integrantes de estruturas sindicais. Em cada uma destas estará representada a ponte entre género masculino e feminino. Todos estes dados estão enquadrados nos vários relatórios, pelo que este documento visa simplificar, representar e concluir a análise efetuada aos mesmos. Salientamos que as percentagens apresentadas neste documento estão arredondadas a zero casas decimais. Optou-se por esta metodologia de apresentação, de forma a tornar mais simples a sua interpretação. Para uma consulta mais detalhada poderá proceder-se à consulta dos relatórios, nos quais estão inseridos todos os dados estatísticos com duas casas decimais.

#### **3.2 Amostra Geral**

A amostra é composta por 158 respondentes.

##### **Género**

81 (54%) destes são do género masculino e 68 (46%) do género feminino. 9 não especificaram género.

##### **Faixa Etária**

As faixas etárias mais representativas são as dos 45 aos 54 anos (32%) e dos 55 aos 64 anos (26%). Por sua vez, também a faixa dos 35 aos 44 anos apresenta alguma expressividade (17%). No entanto, se isolarmos as respostas dos dirigentes sindicais podemos observar como as idades divergem. Desta forma, podemos afirmar que há uma tendência para os integrantes de estruturas sindicais serem indivíduos com idade superior aos restantes. No que toca à divergência de género relativamente à amostra, observamos representações idênticas em todas as faixas etárias, à exceção da dos 35 aos 44 anos e da dos de mais de 65 anos. Na primeira, os homens representam 14%, na segunda 16%. Já as mulheres de 35 a 44 anos representam 22% da amostra feminina, enquanto a de mais de 65 não apresenta muita expressividade (1%).

##### **Estado Civil**

Relativamente ao estado civil, verifica-se que um pouco mais de metade dos inquiridos são casados (58%). A percentagem de solteiros na amostra também é expressiva, representando 24%, enquanto os divorciados e viúvos compõem somente 13% e 5% do total, respetivamente. Quando isolamos as respostas dos homens e das mulheres, podem

observar-se valores distintos, como por exemplo nos dos homens casados, que representam 63%. Há mais homens casados do que as mulheres, cuja percentagem correspondente a este estado civil é 53%. Por outro lado, há uma maior percentagem de homens solteiros (28%). Por sua vez, as mulheres solteiras representam 19%. Já no caso dos divorciados, percebemos que há mais mulheres divorciadas (21%) do que homens (6%).

### **Composição e Dimensão do Agregado Familiar**

Durante a introdução dos dados, notámos que os dados divergiam. No caso concreto da composição do agregado familiar, foram vários os casos em que o respondente não se incluiu na composição.

### **Habilitações Académicas**

A amostra geral apresenta valores diferenciados relativamente à escolaridade. 24% dos respondentes tem até ao 9º ano de escolaridade. Por sua vez, aqueles que completaram o 12º ano representam 37% da amostra. Consultando os dados percebemos também que uma número considerável concluiu o primeiro ciclo do ensino superior, expressos em 30% da amostra. Por último, temos os restantes 9 %, que têm escolaridade equivalente ao mestrado ou doutoramento.

Isolando e comparando respostas por género, percebemos que as mulheres têm escolaridade superior à dos homens. No caso do ensino básico, pode constatar-se que 26% dos homens completou até ao 9º ano, enquanto que no caso das mulheres esse valor é de 20%. Relativamente ao ensino secundário, os homens apresentam valores superiores aos das mulheres : 43% dos homens tem o 12º ano, em oposição a 28% das mulheres. Por outro lado, a escolaridade correspondente ao nível superior, no caso das mulheres, é consideravelmente superior à dos homens. No caso da Licenciatura e Pós-Graduação, ou do mestrado ou doutoramento, podemos observar que 24% e 7% dos homens respetivamente, ou seja 31% têm um curso superior. Já as mulheres apresentam valores mais expressivos. No caso da licenciatura ou pós graduação, 40% das mulheres está aqui representada. Já aquelas que têm mestrado ou doutoramento estão expressas em valores percentuais de 12%. Ou seja, enquanto 31% dos homens detém educação ao nível do ensino superior, as mulheres, por sua vez, estão representadas em mais de metade da amostra (52%). Podemos assim concluir que as mulheres da amostra estudam até níveis superiores aos dos homens.

## **3.3 Amostra Dirigentes Sindicais**

### **Género**

A amostra de integrantes de estruturas sindicais é de 89. Dos 85 que indicaram o seu género, 46 são do género masculino (54%) e 39 são do género feminino (46%). 4 não indicaram o género.

### **Faixa Etária**

As faixas etárias mais representativas são as dos 45 aos 54 anos (40%) e dos 55 aos 64 anos (34%). Por sua vez, a faixa dos 35 aos 44 anos representa somente 11% e a dos 18 aos 24 não tem qualquer representação (0%). Quando isolamos as respostas de homens e mulheres, verificamos certas divergências. No entanto, estas são semelhantes às diferenças encontradas na amostra geral. Assim sendo, não consideramos que seja relevante repetir a análise.

### **Estado Civil**

Ao isolarmos as respostas dadas pelos integrantes de estruturas sindicais, é possível perceber que estes são, na sua grande maioria, casados (72%), sendo a percentagem de divorciados correspondente a 18%. Finalmente, os viúvos e os solteiros estão somente representados em 5% e 6%, respetivamente.

Ao separar o género masculino do feminino, retiramos as seguintes conclusões: mantém-se a tendência original para o casamento e grande parte da amostra é ou já foi casada. No entanto, a maior divergência de género observa-se quando comparamos o número de casados com o de divorciados. Enquanto 84% dos homens são casados, somente 56% das mulheres o é. Por sua vez, somente 7% dos homens são divorciados, a comparar com os 31% de mulheres divorciadas. Observamos também que há uma maior percentagem de viúvas (8%) do que de viúvos (2%).

### **Composição e Dimensão do Agregado Familiar**

Durante a introdução dos dados, notámos que os dados divergiam. No caso concreto da composição do agregado familiar, foram vários os casos em que o próprio não se incluiu na composição.

### **Habilitações Académicas**

As habilitações académicas dos dirigentes sindicais não variam muito das da amostra geral. No entanto, apresentam valores ligeiramente diferentes. A maior diferença está na escolaridade equivalente ou inferior ao 9º ano e igual ao 12º. Enquanto a primeira apresenta valores inferiores aos da amostra geral, que consideramos coerente, sendo que a amostra geral é mais jovem, com 14%, a segunda é mais representativa, com valores percentuais de 44%. Os dados relativos ao ensino superior são idênticos aos da amostra geral. 31% dos integrantes sindicais detêm uma licenciatura/pós-graduação, enquanto 12% concluiu o mestrado ou doutoramento. Assim, concluímos que a vasta maioria dos integrantes de estruturas sindicais tem 12º ano ou licenciatura/ pós-graduação (74%).

Quando comparamos integrantes masculinos e femininos relativamente ao 9º ano, observamos valores semelhantes (16% e 13% respetivamente). Os restantes níveis de escolaridade apresentam valores muito distintos, seguindo a tendência da amostra geral, ou seja, as mulheres têm maior escolaridade que os homens. Como tal, podemos observar que

53% dos homens têm o equivalente à escolaridade obrigatória (12º ano), enquanto as mulheres estão representadas com 29%. Isto deve-se ao facto de ser maior o número de mulheres com estudos superiores. Os resultados mostram que, enquanto somente 24% dos homens detêm um curso ao nível da licenciatura ou pós-graduação, as mulheres estão representadas em 39%. Já ao nível do mestrado ou doutoramento somente 7% dos homens têm este nível académico, ficando abaixo das mulheres, cuja percentagem é de 18%.

Concluindo, os dirigentes sindicais da amostra são na sua maioria indivíduos com escolaridade equivalente ao 12º ou a uma licenciatura ou pós-graduação. Enquanto os homens se ficam, na sua maioria, pelo 12º ano, uma parte significativa das mulheres obtém formação ao nível do ensino superior.

### **3.4 Amostra trabalhadores não dirigentes sindicais**

#### **Género**

Esta amostra é composta por 65 respondentes, havendo 60 destes indicado o seu género. 33 são do género masculino (55%) e 27 do género feminino (45%).

#### **Faixa Etária**

As faixas etárias mais representativas são as dos 35 aos 44 anos (26%) a dos 18 aos 24 anos (21%) e, finalmente, as dos 45 a 54 anos e dos 55 aos 64 anos com 19% e 16% respetivamente. Os dados de género correspondem aos da amostra geral. É de salientar que a amostra de não pertencentes a estruturas sindicais tem uma representação considerável de jovens de 18 a 24 anos.

#### **Estado Civil**

A amostra dos não integrantes de estruturas sindicais, como anteriormente foi referido, é mais jovem. Assim sendo é normal que a percentagem de casados (42%) seja menos e a de solteiros (47%) maior, como se pode verificar. A percentagem de viúvos (5%) e divorciados (6%) segue a mesma tendência.

Separando os dois géneros, pode observar-se como o número de homens solteiros é mais expressivo, 53% da amostra. As mulheres solteiras representam 41%. Contrariamente ao observado na amostra sindical, os homens não se casam mais do que as mulheres, pelo contrário. Somente 38 % dos homens são casados, enquanto a percentagem de mulheres casadas é de 48%. Relativamente à viuvez, repete-se o verificado na amostra anterior, sendo o superior o número de viúvas. A percentagem de divorciados é de 6%, ao passo que a de divorciadas é de 4%. As diferenças apresentadas entre as duas amostras têm como fator discriminatório principal as idades diferenciadas dos respondentes.

#### **Composição e Dimensão do Agregado Familiar**

Durante a introdução dos dados, notámos que os dados divergiam. No caso concreto da composição do agregado familiar, foram vários os casos em que o próprio não se incluiu na composição.

### **Habilitações Académicas**

Por último, abordámos a amostra que não integra quadros sindicais. Importa reiterar que esta amostra se refere a um universo mais jovem que a dos dirigentes sindicais. Assim sendo, logo à partida poderão não ter idade suficiente sequer para ter concluído níveis educacionais superiores. Assim, 70% desta amostra tem somente o 12º (30%) ou até ao 9º ano (39%) e, por sua vez, os restantes 30% estão divididos, 25%, pela licenciatura/pós-graduação e 5% por mestrado/doutoramento.

As diferenças de género vão ao encontro da análise geral. As mulheres (36%) continuam a expressar maior percentagem de licenciatura/ pós-graduação que os homens (17%). O mesmo ocorre na representação até ao 9º ano, em que se verifica 32%, no caso das mulheres, e 45%, no caso dos homens. Esta última diferença já não é representativa nas restantes amostras.

#### **4. Relatório do estudo de Dimensão do Género na Segurança e Saúde no Trabalho – Representantes Sindicais e RTSST**

O questionário de género está direcionado primeiramente para integrantes de estruturas sindicais. As primeiras questões são relativas a este tipo de estruturas e ao seu funcionamento e organização. O relatório estatístico geral é exatamente igual, nestas questões, ao relatório dos dirigentes sindicais. Nestas questões faremos então a ponte diferenciadora das respostas daqueles enquadrados no género masculino e feminino.

##### **Questões-Representantes Sindicais e Representantes dos Trabalhadores para a SST**

##### **Aquando das avaliações de risco profissional, costuma ser consultado ou abordado pelos técnicos de SST ou responsáveis da sua empresa?**

8 dos respondentes do questionário não responderam a esta questão. 20 % dos integrantes de estruturas sindicais responde afirmativamente. Por sua vez, 69% afirma que não é consultado relativamente às avaliações de risco. Finalmente, 11% não sabe se é abordado. São pequenas as diferenças percentuais entre respostas de homens e mulheres. No entanto, estas respondem menos vezes que “sim” e mais vezes que “não” ou que “não sabem”.

##### **Quais os meios utilizados aquando da comunicação entre os representantes sindicais e os representantes dos trabalhadores (RTSST), em matérias de segurança e saúde no trabalho? Normalmente, com que periodicidade recorrem a estes meios quando comunicam entre si?**

Relativamente às formas de comunicar, os integrantes de estruturas sindicais utilizam todos os meios referidos no questionário assim como outros. A grande ênfase da análise neste ponto vai para a grande expressividade da resposta “Não Aplicável” que tem valores desde os 35% aos 69%. Começando pelo meio “Reunião presencial formal”, verifica-se que 50% dos respondentes responde que não se aplica. A periodicidade mais frequente é a mensal com 22%, seguida da anual e trimestral com 10% e 9% respetivamente. Já quanto à reunião informal, a alínea “Não aplicável” detém 38% do total de respostas, enquanto as periodicidades mais frequentes para este meio são a semanal com 24%, seguida da mensal, com 15%, e da anual, com 13%. No caso do telefone, 45% responde “não aplicável”. Este é utilizado para comunicar, na maior parte das vezes, semanalmente (26%), ou mensalmente (13%). Já o e-mail é aquele que apresenta menor expressividade na resposta “Não aplicável” (35%) e, no entanto, é o mais propício para comunicar entre estruturas. Este meio é utilizado com maior frequência semanalmente (18%), mensalmente (17%) ou anualmente (15%). A resposta alternativa “Outro” apresenta a maior percentagem de não aplicabilidade de resposta (69%). Por outro lado, as restantes respostas não são muito representativas. A resposta anual está representada em 14% e a trimestral em 9%.

**Nas reuniões sindicais, ou nas reuniões com os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, que tipo de questões, associadas ao género, são discutidas? (Resposta Múltipla)**

Nesta questão começamos por salientar que nenhum tipo de questão teve expressividade nem abaixo dos 12% nem acima dos 77%. Assim sendo, a questão mais abordada é “o stress associado ao trabalho”, com 77% das respostas. De seguida, as mais expressivas são a “compatibilização do trabalho com a vida familiar” (47%), “o Assédio Moral e Sexual” (44%) assim como “Outros riscos de doença” (42%). O tema menos frequente tem a ver com os “Riscos para a saúde reprodutiva” (13%). Quando comparamos respostas de homens e respostas de mulheres, obtemos geralmente percentagens semelhantes, à exceção do tópico assédio moral e sexual. Neste, as mulheres respondem 15% das vezes, enquanto os homens somente 8%. Como tal, pode afirmar-se que as mulheres percebem mais esta realidade do que os homens .

Esta análise serve para todas as questões respondidas por dirigentes sindicais, relativamente a temas abordados durante reuniões.

**Que tipo de questões, associadas ao género, no âmbito da SST, são discutidas entre o sindicato e a o empregador? (Resposta múltipla)**

**Com que frequência são normalmente produzidos e divulgados materiais de sensibilização, relativamente à dimensão de género em matérias de SST, pelo seu sindicato ou pelos RTSST?**

37% da amostra afirma não serem produzidos materiais de sensibilização. Por outro lado, a maior expressividade é para a produção anual deste material. Em adição, outras alíneas têm também alguma frequência de resposta como trimestralmente (15%), mensalmente (12%) e semestralmente (11%). Isolando respostas de homens e mulheres, podemos observar que os primeiros (26%) apontam frequências de produção de materiais de sensibilização superiores às das mulheres (14%), nomeadamente anuais. Por outro lado, há uma maior expressividade por parte das mulheres nas frequências mensal (20%) e trimestral (14%), comparada com a dos homens (ambas 11%).

**Com que frequência são produzidos e divulgados materiais de formação, relativamente à dimensão de género em matérias de SST, pelo seu sindicato ou pelos RTSST?**

Relativamente à não produção de materiais de formação, esta questão teve uma percentagem (30%) ligeiramente menor que a anterior (37%), ou seja, à partida, são produzidos mais materiais de formação do que de sensibilização. A frequência mais comum é a anual, com 29%. seguida da “trimestral” (19%), “mensal” (11%) e “semestral” (9%). Mais uma vez, as mulheres respondem mais vezes “trimestralmente” (20%), “mensalmente” (17%) e “semestralmente” (14%) que os homens (18%; 5%; 5% respetivamente). Da mesma forma, os homens (32%) respondem ligeiramente mais vezes “anualmente” do que as mulheres (29%).

**As questões associadas ao género, no âmbito da SST, estão integradas nas ações de formação promovidas pelo sindicato ou pelos RTSST?**

Desta questão podemos retirar que 50% da amostra afirma que as questões de género estão integradas nas ações de formação. Por outro lado 23% afirma que não há integração associada ao género nas ações de formação do seu sindicato. Finalmente, 27% não sabe como responder a esta questão. As diferenças de resposta consoante o género são representadas através de uma maior expressividade de respostas afirmativas por parte das mulheres (61%) relativamente aos homens (43%). Há também uma maior percentagem de respostas negativas por parte das mulheres (28%), relativamente aos homens (20%). Alternativamente, os homens respondem mais vezes que não sabem do que as mulheres. Parece haver uma tendência para as mulheres evidenciarem maior foco nos conteúdos das ações de formação, já que estas respondem menos vezes que “não sabem”.

**As questões de género, em matéria de SST, são habitualmente discutidas na Comissão de Mulheres do seu Sindicato, ou noutra estrutura semelhante (Ex: Comissão de Igualdade)?**

Esta questão apresenta resultados semelhantes à anterior e as conclusões seguem a linha anterior. Enquanto 54% dos respondentes responde que “sim”, somente 19% responde que “não”. Por sua vez 27% afirma não saber se estas matérias são discutidas nestas comissões. 75% das mulheres afirma que “sim”, ao passo que somente 38% dos homens responde da mesma forma. Em oposição, somente 11% das mulheres responde que “não”, comparando com os 28% de representação masculina. Mais uma vez, os homens (35%) respondem mais vezes que “não sabem”, do que as mulheres (14%)

**Quantos elementos tem a equipa de Representantes dos Trabalhadores para a SST (RTSST) no seu local de trabalho?**

Esta questão não apresenta diferenças significativas entre as respostas de homens e mulheres. No entanto, podemos perceber, através da consulta do quadro geral, que 37% da amostra desconhece quantos elementos tem a equipa de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho. A resposta mais frequente é “nenhum” com 32%. 10% afirma que a sua equipa tem 3 elementos, ao passo que 8% responde que a equipa tem 1 único elemento.

**Dos RTSST, quantos são mulheres?**

45% da amostra não sabe quantas mulheres integram a equipa de representantes dos trabalhadores. Já 32% afirma que nenhuma mulher integra as ditas estruturas. A única percentagem significativa ainda não mencionada é a de 15% relativamente à existência de uma (1) mulher a integrar a equipa de representantes dos trabalhadores. Assim sendo, pode afirmar-se que há um maior número de homens a integrar estas estruturas. As mulheres respondem mais vezes “não sei” (48%) do que os homens (42%). Naturalmente, referem mais vezes a existência de uma mulher nestas estruturas (21%), comparando com os

homens (10%). No entanto, os homens respondem muito mais que não há nenhuma mulher (41%), comparando com a percentagem de mulheres (21%) que respondem da mesma forma. Estes resultados podem ser explicados através da análise dos sectores de atividade que cada um dos géneros integra relativamente à sua atividade profissional. É uma evidência a existência de uma maior predominância do género masculino em certos empregos ou sectores de atividade, como construção civil, engenharia ou energia. Em alguns destes pode ser raro uma mulher integrar a estrutura da empresa. Contudo, noutras como a educação e a saúde, nas quais as mulheres predominam, a prática destas atividades profissionais por parte dos homens é mais frequente. Ou seja, há mais homens a trabalhar em sectores em que mulheres predominam do que mulheres em sectores que os homens predominam. Assim sendo, é normal que os homens respondam mais vezes que não há nenhuma mulher a integrar as estruturas dos representantes dos trabalhadores da sua empresa. Também esta questão aponta para a conclusão de que a estrutura da equipa de representantes dos trabalhadores em matérias de SST nem sempre é conhecida. Assim podemos formular a hipótese de que a comunicação entre estas estruturas não sempre existe ou nem sempre é personalizada.

### **Qual a percentagem de mulheres, eleitas em listas do seu sindicato, com funções de RT SST?**

Um número significativo de respondentes, integrantes de estruturas sindicais, afirma não conhecer plenamente a representatividade das mulheres nas estruturas dos representantes dos trabalhadores em matérias de segurança e saúde do trabalho, com 45% a afirmar “não saber”. Os homens (54%) assinalam mais frequentemente que “não sabem” do que as mulheres (34%). 18% dos dirigentes afirma que a percentagem de mulheres é 0. Os homens dizem-no 29% das vezes, enquanto as mulheres naturalmente menos, com somente 6% a responder 0. 22% da amostra afirma que a percentagem de mulheres é até 10%. Como seria de esperar, aqui a expressividade de respostas de homens e mulheres inverte-se, os homens dizem 7% das vezes que a estrutura de representantes dos trabalhadores em SST é representada até 10% por mulheres, enquanto as mulheres assinalam esta opção 40% das vezes.

### **As questões de género constam da formação ministrada pelo Sindicato aos RT' SST?**

41% da amostra afirma não saber se as questões de género integram a formação ministrada aos representantes dos trabalhadores. Mais uma vez, as mulheres parecem ter maior percepção quanto a este tema e, como tal, respondem que “não sabem” somente 26% das vezes, comparando com os 56% dos homens. Por sua vez, 37% da amostra responde que “sim”, ao passo que 21% responde que “não”. Naturalmente, as mulheres, por terem menor percentagem de respostas “não sei”, respondem mais vezes que “sim” ou que “não”.

### **Das seguintes matérias, quais são abordadas neste tipo de formação?**

As matérias mais abordadas nestas formações são “o stress associado ao trabalho” (71%) e “a compatibilização do trabalho com a vida familiar” (67%). Outras matérias que são

frequentemente trabalhadas são “os riscos de violência e discriminação” (42%), assim como “o número de trabalhadores por género”, “o acesso e a difusão de informação” e “o assédio moral e sexual”, os três com percentagens de 38%. Por fim, salientamos os temas menos abordados como “os riscos para a saúde reprodutiva” e “tarefas e responsabilidades associadas ao género” (ambas 8%) assim como “a carga” e “o tempo de trabalho associados ao género” (13%).

Os homens dão maior relevância a matérias como “os riscos relacionados aos horários de saída” e à “ergonomia”. Por outro lado, das matérias frequentemente mais discutidas pela amostra geral, as mulheres respondem de forma mais representativa que os homens. Desta maneira, conseguimos perceber que os homens se preocupam mais com riscos físicos do que as mulheres. Estas, por sua vez, preocupam-se mais com riscos psicossociais.

## **5. Relatório Geral do estudo sobre dimensão do género na Segurança e Saúde no Trabalho**

Este relatório é relativo à parte geral do questionário. Em cada uma destas questões diferenciaremos as respostas dos integrantes sindicais das dos não integrantes destas estruturas. Compará-las-emos, não só dependendo da integração nas estruturas sindicais, mas também em termos de género.

### **Questões colocadas:**

#### **Aquando das avaliações de risco profissional, costuma ser consultado ou abordado pelos técnicos de SST ou responsáveis da sua empresa?**

Relativamente a esta questão, a maior parte dos respondentes responde negativamente (67%), enquanto somente 19% (13% da amostra) responde que não sabe.

Não há grandes diferenças entre integrantes e não integrantes de estruturas sindicais. No entanto, a proporção de respostas “Não sei” é mais expressiva por parte dos não integrantes de estruturas sindicais, ou seja, os dirigentes sindicais estão mais bem informados. Relativamente às diferenças de género, não encontramos nenhuma representativa.

#### **Quando é consultado pelos responsáveis pela avaliação de riscos, que tipo de informação lhe é facultada ou prestada? (Resposta Múltipla)**

Dos quatro tipos de informação, a mais representativa é a das medidas a adotar associadas à prevenção de riscos, com 58%. De seguida, 41% da amostra refere que quando é abordado(a) lhe são explicadas as consequências do trabalho que executa. Finalmente, com 34% e 35% respetivamente, estão as formas de identificar riscos e como e a quem reportar os problemas encontrados. Nesta questão, ambos os géneros responderam homogeneamente. Já os dirigentes sindicais (55%) respondem ligeiramente em menor número que lhes são transmitidas medidas a adotar associadas à prevenção de riscos, quando comparados com os não integrantes de estruturas sindicais. A maior diferença encontrada está associada a como e a quem reportar problemas. 51% dos dirigentes sindicais assinalaram este tipo de informação, enquanto somente 16% dos não integrantes de estruturas sindicais respondeu da mesma forma.

#### **O serviço de SST da empresa - interno, externo ou comum- tem, pelo menos, uma mulher na sua constituição (Ex: Técnica de Segurança ou Médica do trabalho)?**

Mais uma vez, a maior parte da amostra responde que não sabe. Estes correspondem a 45% das respostas. Por outro lado, a resposta afirmativa é selecionada 36% das vezes, pelo que, pelo menos um terço dos serviços de SST das empresas das pessoas integrantes da amostra tem uma mulher na sua constituição. Por outro lado, 19% afirma não haver nenhuma mulher a integrar estas estruturas. As respostas de homens e mulheres são, na sua generalidade, homogéneas. No entanto, podemos perceber, mais uma vez, que as mulheres

respondem mais vezes que “não” e menos vezes que “não sabem”. No que diz respeito aos dirigentes sindicais, (35%), por estarem mais informados e mais atentos a este tipo de questões, respondem menos vezes “não sei” que os não integrantes destas estruturas (59%). Assim sendo, também respondem mais vezes que “sim” e que “não” (44% e 22% respetivamente), ao passo que os não associados a estas estruturas têm uma expressividade de respostas de “sim” e de “não” nos valores percentuais de 25% e 17%, respetivamente.

### **O serviço de SST da empresa - interno, externo ou comum - encontra-se sensibilizado para as questões de género na SST?**

Nesta questão, mais de metade da amostra geral não sabe responder (59%). Por outro lado, 36% responde afirmativamente enquanto somente 6% responde que o serviço de SST da empresa não se encontra sensibilizado para as questões de género. As respostas de homens e mulheres, nesta questão, são praticamente homogéneas e, como tal, não expressam qualquer significado analítico. Já, quando comparamos a amostra dos dirigentes sindicais com a amostra dos não integrantes deste tipo de estrutura, obtemos os resultados habituais. Estes demonstram que os dirigentes sindicais (54%) reúnem maior informação sobre o tema e, como tal, respondem menos vezes “não sei” que os restantes (65%). Enquanto os primeiros respondem “sim” 43% das vezes e “não” somente 3% das vezes, os últimos afirmam que “sim” somente 25% das vezes e “não” 10% das vezes.

### **O empregador inclui a sensibilização para as questões de género na formação que é ministrada na empresa, no âmbito da SST?**

Relativamente à amostra geral, 50% da amostra responde que não sabe como responder. Por outro lado, 32% responde afirmativamente enquanto 18% diz que “não”. Ao comparar a amostra de dirigentes sindicais com a amostra de não integrantes de estruturas sindicais, não obtemos diferenças relevantes. Relativamente às respostas com base no género, ainda que pouco significativas, as mulheres respondem mais vezes que “sim” e que “não” que os homens. Estes, por outro lado, respondem mais vezes que “não sabem”.

A elevada percentagem de respostas “não sei” terá vários fundamentos, que poderiam ser interessantes de explorar. Em todo o caso, parecem evidenciar a falta de abordagem do tema na formação à escala da empresa.

### **Quais dos seguintes temas integram a avaliação de riscos de acidente ou doença profissional ? (Resposta múltipla)**

As medidas mais relevantes são o “Stress associado ao trabalho” (63%), “Outros tipos de doença” e “riscos associados à ergonomia” (ambos 38%), “Carga e tempo de trabalho associados ao género” (34%) e “Assédio moral e /ou sexual” (32%). A medida menos significativa foi aquela relativa ao número de trabalhadores por género, com 15% das respostas. Quando isolamos as respostas dos integrantes, ou não, de estruturas sindicais, percebemos como a compatibilização do trabalho com a vida familiar é mais abrangida. Os dirigentes sindicais responderam em 32% das vezes, enquanto os não dirigentes apontaram esta resposta somente 12% das vezes. Já os não integrantes das estruturas sindicais

apontam mais vezes “carga e tempo de trabalho associados ao género” , assim como “tarefas e responsabilidades associadas ao género”, “riscos associados aos horários de saída”, “violência e discriminação”, “riscos para a saúde reprodutiva” e, principalmente, os “riscos associados à ergonomia” (53% a comparar com somente 29% dos dirigentes sindicais).

No caso das diferenças de género, os homens apontam mais vezes medidas como “carga e tempo associados ao género”, assim como “riscos ergonómicos”. As mulheres, por outro lado, apontam mais frequentemente que os homens medidas associadas à “violência e discriminação” e “assédio moral e sexual”. O stress, associado ao trabalho, tem mais ou menos a mesma representação, tanto por homens como por mulheres.

**O empregador informa as mulheres do seu local de trabalho relativamente aos riscos reprodutivos a que estas poderão estar expostas? (Ex: Malformações do embrião ou aborto espontâneo, possivelmente causados por um agente químico não biológico presente nos componentes do trabalho)**

Relativamente a esta questão, 53% não sabe como responder. Por outro lado, 36% responde que “não”, ao passo que somente 12% responde afirmativamente. Os dirigentes sindicais respondem menos vezes que “não sabem” que os restantes. Por outro lado, respondem mais vezes que “sim” e que “não”. Já na diferenciação com base no género, como se pode observar, os homens respondem mais vezes que “não sabem” que as mulheres. Por outro lado, a vasta maioria das mulheres responde que “não” e quase nenhuma responde que “sim”. Finalmente, os homens respondem mais vezes que “sim” e menos vezes que “não”.

**Relativamente à política da sua empresa, associada à gravidez, que medidas são adotadas durante e após a mesma? (Resposta Múltipla)**

Segundo os respondentes, a medida associada à gravidez mais adotada pelas empresas onde trabalham é a “facilidade de horário”, seguida da “redução de horário” ou a “atribuição de novas tarefas”. As menos relevantes são “a possibilidade de trabalhar a partir do domicílio” e “a atribuição de equipamentos mais confortáveis”. Enquanto os dirigentes sindicais apontam mais vezes “Outra medida” e “a facilidade de horários”, os não integrantes de tais estruturas apontam mais vezes medidas como “a redução do horário de trabalho”, “atribuição de equipamentos mais confortáveis” e “redução de carga de trabalho”. Em termos de género, as respostas são bastante homogéneas, com a exceção da “redução do horário de trabalho”, que é menos apontada pelas mulheres. As mesmas apontam “outra medida” mais frequentemente que os homens.

**Classifique os riscos enunciados segundo o grau de intensidade a que considera estar exposto, na realização das tarefas que desempenha.**

Os tipos de riscos apontados, com expressão mais significativa, são os psicossociais, com uma média de 3,26, seguida dos riscos ergonómicos e físicos (com médias de 2,66 e 2,58 respetivamente). Os riscos menos apontados foram os riscos químicos e os biológicos com médias de 2,09 e de 2,2 respetivamente. Os dirigentes sindicais indicam maiores riscos em todas as categorias, à exceção dos riscos ergonómicos. A maior diferenciação encontra-se

nos riscos físicos e nos psicossociais. Já as diferenças entre homens e mulheres, ainda que não muito significativas, encontram-se na maior expressividade dos homens para riscos físicos, químicos e ergonómicos, enquanto as mulheres apontam maiores riscos psicossociais e biológicos.

**As avaliações de riscos têm em consideração os seguintes tipos de trabalhadores?(limpeza, vigilância, etc.)**

Relativamente a esta questão, não são encontradas diferenças entre dirigentes sindicais e os restantes. Da mesma forma, as diferenças de género também não são muito significativas. Podemos retirar dos dados que dos grupos de trabalhadores elencados como respostas possíveis, as relativas aos trabalhadores da limpeza, com 33%, são as que apresentam menor percentagem de respostas “não sei”. É também esta categoria a única que apresenta resposta afirmativa superior a 50% (56%). De seguida, com 42% de respostas “não sei”, estão as referentes aos trabalhadores ligados à segurança. Estes representam também a maior percentagem de resposta “não”, com 19% e a menor de “sim” com 39%. Já a categoria de outros prestadores de serviços apresenta o segundo maior valor percentual de “sim” com 47%. No entanto, apresenta 45% de respostas “não sei” e a menor percentagem de resposta “não” com 8%. As mulheres, à exceção das respostas relativas às categorias de limpeza e de segurança, respondem menos vezes que “sim” e que “não”, comparativamente aos homens. Em todas as categorias, estas respondem mais vezes “não sei” que os homens.

**Considera que as avaliações de riscos permitem a identificação, por parte das mulheres, de fatores que podem afetar a sua segurança e saúde no trabalho?**

Relativamente às avaliações de risco, 57% da amostra confirma que “sim”. Por outro lado, somente 9% diz que “não”, sobrando os 34% que responderam “não sei”. Aqueles que não integram estruturas sindicais respondem mais vezes que “não sabem” e ligeiramente mais vezes que “não”. Por outro lado, os dirigentes sindicais respondem, na sua maioria, que “sim”. Já os homens respondem mais vezes que “não sabem”, ao passo que as mulheres, naturalmente, respondem mais vezes que “sim” e que “não”.

**Considera que lhe é facultada, pela empresa, a formação necessária para o desempenho das principais tarefas/funções que lhe compete realizar?**

Esta questão apresenta uma expressividade de 43% de resposta afirmativa, 41% de resposta negativa. Os restantes 17% responderam “não sei”. Por um lado, aqueles que não integram estruturas sindicais responderam mais vezes que “não sabem”, assim como também responderam mais vezes que “sim”. No entanto, a maioria dos dirigentes sindicais respondeu que “não”, ou seja 54% não considera que lhe é facultada formação correspondente à realização das principais tarefas que executa. Finalmente, 50% das mulheres responde que “não”, ao passo que os homens respondem mais vezes que “sim” e que “não sabem”.

**Tem por hábito reportar os seus problemas de saúde, relacionados com o trabalho, ao empregador?**

Ao passo que 35% da amostra diz que “sim”, 21% diz que não reporta problemas de saúde ao empregador. Por outro lado, 21% somente reporta problemas de saúde se forem realmente graves, enquanto 23% só os comunica se afetar o desempenho do seu trabalho. 43% dos dirigentes sindicais diz que “sim” enquanto somente 26% dos não integrantes destas estruturas diz o mesmo. Estes últimos, por outro lado, dizem mais vezes (31%) que só reportam estes problemas se for de alguma gravidade, comparativamente aos dirigentes sindicais (13%). A resposta com base no género é uniforme nesta questão.

**Tem por hábito reportar ao empregador todas as situações, como quase acidentes ou incidentes, no trabalho?**

A maior parte da amostra costuma reportar as ocorrências no trabalho (54%). Por outro lado, 13% e 14% só reportam estes incidentes se, ou forem de alguma gravidade, ou afetarem o desempenho da atividade profissional, respetivamente. Finalmente, 19% da amostra responde que não reporta estas situações. Enquanto os dirigentes sindicais respondem mais vezes que “sim”, simultaneamente respondem menos vezes que só reportam os problemas se forem de alguma gravidade. Já as mulheres respondem mais vezes que “só reportam problemas se afetar o seu desempenho”, por outro lado, respondem menos vezes que “não reportam” , assim como que só “reportam se for realmente grave”.

## 6. Conclusões

O estudo efectuado permite avançar algumas conclusões, compagináveis com o estado das condições de trabalho em função do género. De entre as mais relevantes cabe destacar, no âmbito da dimensão de género nas estruturas representativas dos trabalhadores, as seguintes:

- Das questões conexas com género e SST, as mais abordadas nas reuniões sindicais ou com representantes dos trabalhadores para a SST são as referentes a “stress associado ao trabalho”(77%) , “compatibilização do trabalho com a vida familiar”(47%) e “assédio moral e sexual” (44%), havendo evidência de maior percepção das mulheres quanto a este último tema;
- A produção e divulgação de materiais de sensibilização (63%), pelos sindicatos ou RTSST, em matéria de dimensão de género e SST é considerada maioritariamente como sendo de frequência anual. Quanto à formação, a produção (70%) e a frequência são um pouco maiores, apontado, contudo, também, para a periodicidade anual;
- As questões de género, no âmbito da SST, estão integradas em apenas 50% das acções de formação promovidas por sindicatos, havendo maior conhecimento acerca da sua realização por parte das mulheres;
- A maioria das mulheres (75%) e apenas uma percentagem reduzida de homens (38%) conhece a abordagem de temas sobre questões de género e SST por parte das Comissões de Mulheres ou estruturas similares;
- Uma parte dos trabalhadores (37%) desconhece quantos elementos compõem a equipa de RTSST- Representantes dos Trabalhadores para a SST, sendo que a resposta mais frequente aponta para a inexistência de elementos eleitos;
- Quase metade dos respondentes (45%) não sabe quantas mulheres integram a equipa de RTSST; dos que sabem, a maioria afirma não existir nenhuma mulher ou apenas uma;
- Um volume expressivo de delegados sindicais (45%), em particular do género masculino, afirma não conhecer a percentagem de mulheres eleitas em listas do seu sindicato com funções de RTSST;

-A integração das questões de género na formação ministrada pelos sindicatos tem uma larga margem de progressão, havendo um número significativo de trabalhadores que desconhece a discussão do tema;

-Os dois temas mais abordados nessas acções são “stress associado ao trabalho” e “compatibilização do trabalho com a vida familiar”, seguidos de “riscos de violência e discriminação”, “número de trabalhadores por género”, “assédio moral e sexual”.

Quanto às questões apresentadas quer a trabalhadores de vários sectores de actividade, quer a delegados sindicais, as principais conclusões são as seguintes:

-A maior parte da amostra não sabe se o serviço de Segurança e Saúde do Trabalho-interno, externo ou comum- integra, pelo menos, uma mulher (médica do trabalho, técnica superior de segurança, etc.). Cerca de um terço dos respondentes confirma a existência de uma mulher naqueles serviços;

-A maioria das respostas (59%) revela que se desconhece se os serviços de SST estão sensibilizados para as questões de género, havendo, ainda assim, cerca de um terço de respostas positivas;

-A formação ministrada pelos empregadores não inclui habitualmente a sensibilização para as questões de género;

-As avaliações de riscos profissionais reflectem, de acordo os respondentes, o quadro geral de preocupação com o agravamento das situações de doença profissional ou emergente do trabalho. Mais uma vez o stress associado ao trabalho, os riscos relativos à ergonomia dos postos de trabalho, a carga e tempo de trabalho associados ao género e o assédio são abordados, em escalas diferentes pelos serviços de SST no âmbito dos processos de avaliação.

-Os temas “violência e discriminação” e “assédio moral e sexual” são os mais referidos pelas mulheres como necessários à avaliação de riscos, enquanto os homens elegem, neste particular, a “carga e tempo de trabalho associados ao género” e os “riscos ergonómicos”. O stress laboral mantém a primazia em ambos os géneros.

- A maioria dos empregadores não informa as mulheres acerca dos riscos para a reprodução a que estão sujeitas, designadamente em virtude do contacto com agentes químicos nocivos, como é o caso do risco de malformações do embrião ou aborto espontâneo;

- Quanto às políticas de empresa em matéria de gravidez, as medidas mais adoptadas reportam-se à facilidade em ajustar o horário, a redução do número de horas de trabalho e a atribuição de novas tarefas;
- Os riscos profissionais mais intensos a que os trabalhadores se encontram expostos são, de acordo com os resultados do estudo, os psicossociais, seguidos dos ergonómicos e físicos. As mulheres apontam os riscos psicossociais e biológicos como prevaletentes, enquanto os homens indicam, também, os físicos, químicos e ergonómicos;
- Há grupos especiais de trabalhadores que se sabe não obtêm o mesmo grau de cobertura de SST que os demais. Entre estes encontram-se os trabalhadores temporários, os prestadores de serviços, os trabalhadores a tempo parcial, os trabalhadores de limpeza e os de vigilância. O estudo demonstra que uma percentagem significativa de inquiridos não sabe se as avaliações têm em consideração estes trabalhadores (sendo certo que impende sobre o utilizador de mão de obra a obrigação de assegurar plena cobertura dos riscos a que estão sujeitos);
- Mais de metade dos inquiridos considera que as avaliações de riscos permitem a identificação/conhecimento, por parte das mulheres, dos factores que podem afectar a sua SST;
- Os trabalhadores dividem-se quando perguntados se a formação ministrada pela empresa para o desempenho sem riscos é suficiente: 43% entendem que sim e 41% que não;
- A maioria dos trabalhadores reporta os seus problemas de saúde ao empregador, ainda que, em alguns casos, essa comunicação esteja condicionada pela gravidade ou ligação ao trabalho. Nos dirigentes sindicais a comunicação é muito mais efectiva do que nos demais trabalhadores.

Em conclusão, foram dados passos importantes para mitigar as diferenças de género associadas à segurança e saúde do trabalho. Há, porém, uma diferente percepção dos trabalhadores que integram estruturas sindicais, quando em cotejo com os demais, fruto da sua experiência e contacto com a realidade decorrente do trabalho sindical.

Aumentar a frequência de acções de formação que abordem a articulação entre dimensão do género e SST, promover uma agenda de discussão destes temas entre delegados sindicais ou RTSST e empregadores ou seus representantes, produzir maior

número de materiais de sensibilização para a problemática do género, incentivar as candidaturas de mulheres para a relevante função de Representante dos Trabalhadores para a SST, incentivar os técnicos superiores de segurança do trabalho e os médicos do trabalho para que incorporem as questões de género na sua avaliação, melhorar significativamente as estratégias de informação quanto aos riscos para a reprodução, criar uma rotina que integre estas preocupações na actividade de protecção dos trabalhadores, ao nível da empresa, tudo isto são prioridades a considerar activamente no futuro.