

Intervir para a igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho e na Vida

**Metodologias
de análise
de condições
de trabalho
na perspectiva
da promoção
da igualdade
entre mulheres
e homens**



Projeto co-financiado por:



Intervir para a Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho e na Vida
Metodologias de análise de condições de trabalho na perspectiva da promoção da igualdade entre mulheres e homens

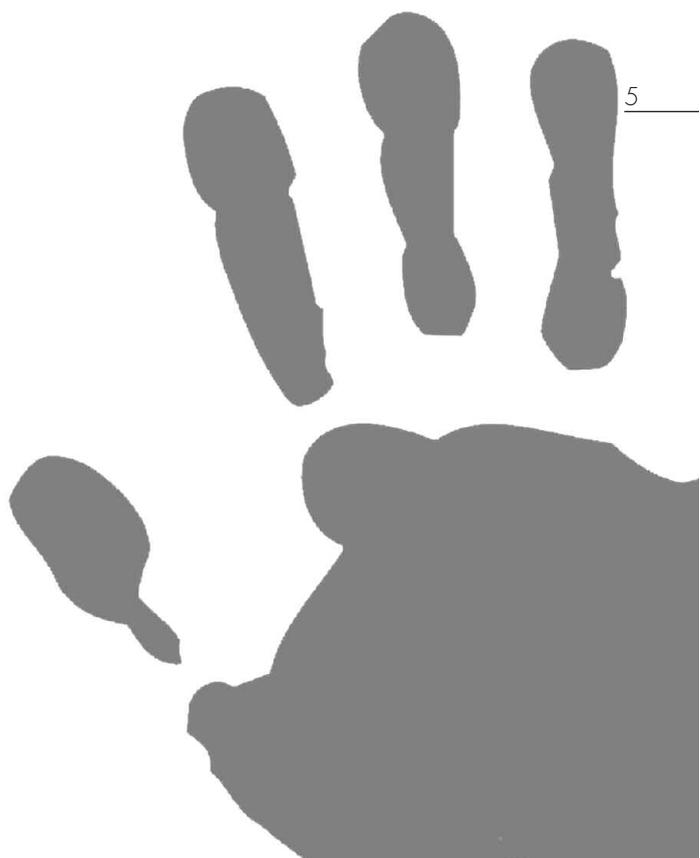
Autoria: IBJC (Anabela Vogado e Nuno Paulo)
Tel.: 21 323 6500 – Fax: 21 323 6695
E-mail: cgtp@cgtp.pt
Produção: Formiga Amarela, Textos e Imagens
Paginação: Full Design
Setembro/2006

Parceria de Desenvolvimento:



Índice

Condições de Trabalho e Humanização	6
Aplicação de Inquéritos	8
Análise do Trabalho	9
Conformação	10
Princípios de Processo	12



Condições de Trabalho e Humanização

No âmbito dos objectivos delineados pela Iniciativa Comunitária Equal, a CGTP-IN assumiu a coordenação do projecto **“AGIR PARA A IGUALDADE”**, no qual se propôs, entre outras actividades, **Estudar as Condições de Trabalho**, nomeadamente as referentes a tarefas habitualmente realizadas por mulheres, bem como a sua incidência no que respeita às doenças profissionais.

Tendo como **principal objectivo** mostrar que **qualquer posto de trabalho, desde que devidamente conformado, pode ser executado por homens ou mulheres indiferenciadamente**, esta constatação implica o respeito pelos requisitos básicos impostos pelo próprio posto.

Pretendendo este estudo contribuir para a eliminação das discriminações entre Mulheres e Homens e para facilitar o acesso de mulheres e homens a profissões onde se encontram, normalmente, sub-representadas/os, pretende igualmente estimular o desenvolvimento de uma nova cultura empresarial, a qual assume um papel preponderante para o sucesso organizacional numa realidade que, pautada por constantes mutações, confere à concorrência um carácter que, agressivamente, afecta desde logo as mulheres, mas também os homens.

Metodologia

No sentido de fazer face ao objectivo proposto, e sabendo de antemão que seria necessário observar postos de trabalho, colocou-se desde cedo uma **primeira questão**:

No que concerne ao género de quem os preenche, que postos de trabalho devem ser analisados?

Face ao objectivo global visado, as hipóteses eram as seguintes:

- Postos de trabalho frequentemente ocupados por homens;
- Postos de trabalho frequentemente ocupados por mulheres;
- **Postos de trabalho ocupados por homens e mulheres sem qualquer critério de frequência de ocupação.**

Vingou a opção pela 3ª hipótese, já que a definição do que é Frequência quanto à ocupação de postos de trabalho, se mostrou muito difícil e susceptível de introduzir factores redutores à análise que se pretendia efectuar. Ficou claro para a equipa técnica que se o que se pretendia demonstrar fosse verdadeiro para os postos de trabalho mais gravosos em matéria de condições de trabalho, sê-lo-ia também para todos os demais. Surge então a segunda questão:

Quantos postos de trabalho por entidade aderente é que se iriam analisar?

Tendo em conta as limitações temporais e orçamentais que balizavam esta actividade, optouse por **5 postos de trabalho / entidade**. A opção foi sustentada pelo facto deste número permitir, com apenas uma visita a cada entidade, maximizar o número de postos de trabalho a analisar.

Perante a necessidade de limitar o número de postos a observar, a **terceira questão** que se nos colocou foi: **Como seriam seleccionados os 5 postos de trabalho mais gravosos a analisar por entidade?**

As possibilidades, neste caso, eram:

- Por indicação das direcções das entidades empregadoras;
- Por indicação das organizações de representação dos trabalhadores;

- Por escolha da equipa técnica desta actividade;
- **Por piste através de inquérito sobre condições de trabalho.**

A reflexão feita pela equipa em torno das 4 possibilidades foi, em síntese, a seguinte:

- As duas primeiras conteriam factores subjectivos que poderiam interferir com o rigor técnico que se pretendia alcançar;
- Quanto à 3ª, exigiria um estudo preliminar a cada uma das entidades presentes, estudo esse que obrigaria a uma análise exaustiva de todos os postos de trabalho existentes de forma a escolher os 5 mais gravosos. Aqui colocaram-se questões de prazos e orçamento que levaram a que esta hipótese não fosse adoptada;
- A última, para além de menos subjectiva que as 2 primeiras, teria o mérito de trazer ao projecto os/as trabalhadores/as das várias entidades, envolvendo-os num processo de que são os principais destinatários. A faceta pedagógica desta possibilidade teve um peso tão grande quanto o rigor científico que ela permite, razão pela qual foi escolhida como solução para a escolha dos 5 postos de trabalho mais gravosos por entidade empregadora.

Feita esta opção, passou-se à elaboração do modelo de inquérito a aplicar, tendo sido posta à apreciação da PD uma versão provisória que, após várias correcções e ajustamentos, deu lugar ao modelo definitivo que foi aplicado (em anexo).

Previamente, teve lugar uma sessão especialmente destinada a Dirigentes e Quadros Sindicais, na qual se procedeu à sensibilização e informação dos mesmos face à divulgação e preenchimento do Inquérito às Condições de Trabalho. Esta sessão contou com a participação de 24 pessoas ligadas a ORT's - às quais foi ainda solicitado o preenchimento do inquérito como forma de o testar previamente - e representantes da IGT e do IBJC, perfazendo assim um total de 30 pessoas. Concebido o inquérito, o estudo às Condições de Trabalho pode ser dividido em três (3) fases que, esquematicamente, se representam da seguinte forma:

I. APLICAÇÃO DE INQUÉRITOS

- Elaboração e Apresentação do Relatório Preliminar (diagnóstico)



II. ANÁLISE DO TRABALHO

- Descrição do Sistema de Trabalho
 - Determinação de Requisitos



III. CONFORMAÇÃO

- Elaboração do Relatório Final

I - Aplicação de Inquéritos

Para efeitos de diagnóstico, a recolha de informação é feita através de um inquérito por questionário, cuja sensibilização, distribuição e recolha fica a cargo das ORT's – Organizações de Representantes dos Trabalhadores e de Representantes das Empresas.

Aplicado junto dos/as trabalhadores/as, o Inquérito às Condições de Trabalho, vai permitir, entre outros aspectos, aferir a sua sensibilidade face aos riscos de acidentes de trabalho e doenças profissionais a que estão expostos/as durante a realização das suas tarefas. Não menos importante é a informação obtida em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, quer em termos da formação ministrada quer em termos de Medicina no Trabalho e das medidas de prevenção adoptadas.

Considerando a **estrutura do inquérito**, este pode ser dividido em três partes. Começando com a caracterização do/a trabalhador/a (sexo, idade, habilitações), esta centra-se ainda sobre a sua posição na empresa (local e posto de trabalho, área profissional e antiguidade).

A segunda parte é constituída por quatro (4) questões, as quais passam pela percepção que o/a trabalhador/a tem dos riscos a que está sujeito e, face a eles, o que considera serem as medidas de prevenção mais urgentes a tomar por parte da entidade empregadora. Fazendo ainda uma avaliação à limpeza e qualidade dos sanitários, alimentos e transportes, esta parte termina com o histórico de acidentes e doenças de que o/a trabalhador/a foi vítima no desempenho do seu trabalho, sendo aqui solicitada informação quanto à existência e duração de eventuais baixas que daí tenham decorrido.

Finalmente, a terceira parte do inquérito apresenta um carácter mais genérico, incidindo sobre questões relativas à medicina do trabalho, à frequência de acções de formação em SHST, ao empenhamento da empresa em matéria de prevenção e à importância que o/a trabalhador/a atribui às medidas aplicadas pela mesma nesse âmbito.

Recolhidos os questionários, estes são devidamente tratados (utilizando para o efeito um programa de Estatística aplicada às Ciências Sociais – SPSS), entre o que se submetem os riscos identificados a factores de ponderação, de forma a quantificar a referida exposição ao risco e, através desta, encontrar os cinco postos de trabalho mais gravesos.

Do tratamento da informação recolhida junto dos/as trabalhadores/as resulta a elaboração de um Relatório

Preliminar. Conscientes da necessidade de envolver todos os actores sociais na problemática das Condições de Trabalho em geral e da Segurança e Saúde no Trabalho (SST) em particular, este Relatório deve ser apresentado tanto à Administração das Entidades Empregadoras como às respectivas ORT's, com o objectivo de alcançar uma validação conjunta dos resultados obtidos e proceder a eventuais reajustes, nomeadamente no que respeita aos postos de trabalho identificados como mais gravesos, os quais serão, na segunda fase, submetidos a análise.

II - Análise do Trabalho

Tal como para a primeira fase, também aqui se recorre a uma metodologia mista – observação directa e entrevistas – como forma de analisar o trabalho subjacente aos PT's (postos de trabalho) mais gravosos. A referida análise pressupõe, desde logo, a **descrição do sistema de trabalho**, tendo em conta os vários elementos que o integram – antes de mais, o Homem¹ que, enquanto ocupante do posto de trabalho, estabelece um processo com os meios de trabalho/produção necessários à realização de uma tarefa para o que, conjuntamente, actuam sobre inputs/entradas (que resultam em outputs/saídas) influenciados pelo meio ambiente (esta influência deve ser entendida numa relação de reciprocidade Pessoa Humana/meio).

Estabelecida a relação entre todos os elementos, torna-se necessário levar em consideração as relações organizacionais estabelecidas no exercício da actividade desenvolvida, em termos ascendentes ou descendentes.

Analisado o sistema de trabalho, há que proceder à **determinação dos requisitos** que este coloca ao seu ocupante. De acordo com a metodologia utilizada, amplamente desenvolvida pela Escola Alemã de Estudo do Trabalho e Organização Empresarial REFA², importa ter em atenção seis grupos de requisitos, a saber: as competências, aqui entendidas como formação e experiência; habilidade, quer em termos de destreza manual quer como agilidade corporal; responsabilidade em função da seriedade e confiança, tanto em relação ao trabalho do próprio como ao de outros e à segurança de todos; carga mental, decorrente da atenção e raciocínio; carga muscular, podendo desencadear esforços de natureza estática, dinâmica e unilateral; influências do meio ambiente que, dependendo do tipo, da intensidade e da duração, podem conduzir mesmo a dificuldades que inviabilizem a execução da tarefa e/ou coloquem o trabalhador em situações de perigo.

Determinados os requisitos, estes serão alvo de quantificação, i.e, far-se-á a avaliação quantitativa da intensidade dos requisitos solicitados ao Homem quando este cumpre a sua tarefa com um Rendimento Normal (100%). Esta quantificação, sustentada em tabelas REFA, é então sujeita a ponderação. A importância relativa de cada um dos requisitos pode ser evidenciada na tabela que agora se apresenta.

Tabela de Ponderação REFA³

Requisito	Factor de Ponderação
Conhecimentos	1
Habilidade	0.5
Responsabilidade	0.8
Carga Mental	0.8
Carga Muscular	0.4
Influências do Meio Ambiente	0.6

Como podemos constatar, o requisito “Conhecimentos”, assumido como competências e experiência, assume aqui um valor preponderante, por oposição à “Carga Muscular” cujo factor de ponderação tem menor peso. Convertendo as classificações em valores ponderados, o somatório dos requisitos, resultará no chamado **“valor do trabalho”**.

¹ Esta referência ao “Homem” visa respeitar a terminologia utilizada pela Escola Alemã de Estudo do Trabalho (REFA). No entanto, a equipa técnica considera pertinente e pedagógica a adaptação da referida terminologia à igualdade de género. Assim sendo, durante a leitura deste documento, o “Homem” deve ser entendido como Pessoa Humana. ² Criada em 1924, tem a sua sede em Darmstadt

³ REFA, Organização de Empresas: Determinação de Requisitos, vol. IV, pág.74, Darmstadt. 1985 (com base em negociação colectiva)

III - Conformação

Feita a descrição do sistema de trabalho e determinados os requisitos, a observação dos postos de trabalho permite ainda a identificação de aspectos passíveis de **conformação**, bem como as consequentes sugestões de melhoria das condições de trabalho, sempre tendo em vista que qualquer posto pode ser ocupado por homens ou mulheres, desde que esteja devidamente conformado.

Pretendendo aumentar a eficiência e rentabilidade da empresa, a conformação visa adaptar o trabalho às pessoas, simultaneamente pela redução do seu esforço e pelo aumento da sua segurança. Neste sentido, a conformação aqui apresentada incidirá, por um lado, na conformação das condições de trabalho e, por outro, na conformação do processo.

Quanto à **conformação das condições de trabalho**, esta é feita numa perspectiva ergonómica; como tal, as preocupações estarão centradas em aspectos de cariz antropométrico (medidas corporais e formas dos meios de trabalho), fisiológico (micro-clima, contaminantes do ambiente e esforço muscular), psicológico (factores relacionais, organizacionais, ambientais e profissionais) e organizacional (horários e turnos), sem esquecer as questões alusivas às técnicas de informação (tácteis, audíveis e visuais) e às técnicas de segurança (medidas directas, indirectas, informativas e formativas).

Dentro da **conformação do processo**, abordam-se apenas a conformação de movimentos (simplificação e concentração de movimentos, mecanização parcial e ampliação da tarefa) e a conformação da tarefa (ampliação de tarefas, enriquecimento de tarefas, mudança de trabalho e trabalho em grupo), não havendo referências à conformação tecnológica nem à que respeita a utilização dos meios de produção.

Conformação de postos de trabalho

Conformação ergonómica

Antropométrica

Fisiológica

Psicológica

Técnicas de Informação

Organizacional

Em S. H. S. T.

Conformação de movimentos

Simplificação

Concentração

Mecanização parcial

Ampliação da tarefa

Conformação da tarefa

Ampliação de Tarefas

Enriquecimento de Tarefas

Mudança de trabalho

Trabalho em grupo

Ampliação de Tarefas

Esquemáticamente, apresentam-se os aspectos passíveis de conformação nas referidas vertentes. Podendo a conformação suscitar questões quanto aos/às seus/as destinatários/as, nomeadamente pelas diferenças antropométricas e fisiológicas que apresentam entre si, i.e, saber se determinado equipamento/máquina está preparado para ser utilizado por mulheres e homens, somos levados a dizer que a questão não deve ser colocada nesta perspectiva. Isto porque a conformação das condições de trabalho, por natureza, implica a adaptação recíproca da pessoa ao posto, independentemente do seu género. Acontece que a aquisição de equipamento ergonomicamente concebido se apresenta ainda algo dispendiosa, levando muitos empregadores a optar por outros que o não são, numa lógica de redução de custos e não de humanização do trabalho. Esta lógica seria ainda mais acentuada se a conformação fosse orientada para mulheres ou para homens, para além de que se incorreria no risco de aumentar ainda mais o carácter discriminatório que se faz sentir e que se encontra sustentado em preconceitos que derivam da utilização de critérios subjectivos, senão vejamos a recusa que ainda hoje existe em colocar mulheres em determinados postos de trabalho sob o falso argumento de que este é “demasiado pesado” para ser desempenhado por uma mulher. O posto pode, de facto, sê-lo, mas não especificamente para a mulher; sê-lo-á para qualquer ocupante, havendo homens que não o conseguem ocupar e, pelo contrário, encontrando mulheres que, por exemplo, pela sua compleição física, são perfeitamente capazes de desempenhar as funções solicitadas.

Em suma, torna-se assim premente uma alteração de mentalidades que caminhe no sentido de assumir que os postos de trabalho devem ser flexíveis ao invés de obrigar à adaptação unilateral dos/as seus/as ocupantes.

Por último, importa ainda realçar que a conformação não deve ser entendida como passível de aplicação a um determinado sector de actividade. Ao contrário, deve ser feita tendo em consideração os **princípios de processo**⁴ envolvidos, os quais podem ser identificados pelo tipo e forma da divisão do trabalho e cuja representação esquemática se apresenta nas páginas seguintes.



⁴ REFA, Organização de Empresas: Conformação, vol.III, pág. 250 ss Darmstadt, 1985

Princípios de Processo

Sistemas de Trabalho Fixados ao Local

1. Produção em Bancada

- Produção (produtos ou serviços) em postos de trabalho individuais
Ex: Conselheiro/a de Orientação

2. Fabricação pelo Princípio da Elaboração

- Concentração ambiental de postos de trabalho e meios de produção do mesmo tipo
Ex: Oficina de Manutenção

3. Fabricação pelo Princípio do Fluxo

- Ordenamento dos postos de trabalho e dos meios de produção pelo processo fabril dos produtos: produção em série ou produção em linha
Ex: Linha de Montagem de Automóveis, Montagem de Travões

• Fabricação Automática

- Processo de fabricação completamente automático, em um ou vários meios de produção, mecanicamente acoplados
Ex: Linha de Enchimento de Iogurtes

4. Técnicas de Procedimento de Fabricação em Linha

- Concentração de todos os meios de produção em instalação de técnicas de procedimento
Ex: Fabricação de Vidro Plano

12

II. Sistemas de Trabalho Não Fixados ao Local

II.A. Para Objectos de Trabalho Fixados ao Local

1. Fabricação pelo Princípio do Lugar

- Pessoa humana e meios de produção são levados para o local onde se encontra o objecto de trabalho
Ex: Limpeza de Colectores

2. Fabricação pelo Princípio do Deslocamento

- Pessoa humana e meios de produção movimentam-se de acordo com a progressão do trabalho ou de outro objecto de trabalho
Ex: Asfaltagem de Pavimentos

II.B. Para Objectos de Trabalho Não Fixados ao Local

1. Trabalhos em Movimentação

- Pessoa humana e meio de produção avançam com o objecto de trabalho

Ex: Recolha de Lixo

