

Implicações sociais da instabilidade do mercado de trabalho

Introdução

O presente relatório analisa as potenciais consequências da instabilidade do mercado de trabalho, especificamente a ligação instável dos trabalhadores ao mercado de trabalho e a insegurança no emprego. Analisa as tendências recentes da instabilidade do mercado de trabalho, centrando-se em formas específicas de trabalho atípico e nos grupos sociais mais suscetíveis de se envolverem nestas formas de trabalho, numa economia pós-pandemia, ainda volátil. Em seguida, considera as consequências relacionadas com o bem-estar, a exclusão social e a qualidade da sociedade, tais como a confiança dos trabalhadores nos outros e a perceção de equidade no que diz respeito ao seu tratamento no local de trabalho, a satisfação com as instituições e a participação política. Por último, o relatório descreve as medidas importantes tomadas pelos decisores políticos nacionais e da UE para fazer face à instabilidade do mercado de trabalho.

Contexto político

Um emprego seguro e adaptável é um dos princípios fundamentais do Pilar Europeu dos Direitos Sociais, que visa assegurar a igualdade de condições de trabalho independentemente da duração dos contratos de trabalho, permitindo ao mesmo tempo flexibilidade suficiente para que os empregadores se adaptem às mudanças económicas e incentivem o empreendedorismo. O Plano de Ação sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais e o Painel de Avaliação Social revisto incluem indicadores relacionados com o emprego temporário e a transição para tipos de contratos mais seguros. Entretanto, a recomendação da Comissão Europeia sobre um apoio ativo e eficaz ao emprego na sequência da crise da COVID-19 apela à prestação de apoio empresarial e a oportunidades de melhoria de competências e requalificação, bem como ao reforço dos serviços de emprego, a fim de contribuir para a estabilidade dos trabalhadores e dos empregadores.

A Autoridade Europeia do Trabalho, criada em 2019 para aplicar e fazer cumprir as regras da UE em matéria de mobilidade laboral e, desse modo, proteger os trabalhadores móveis, visa igualmente ajudar os Estados-Membros a combater o trabalho não declarado. Vários países tomaram recentemente medidas para incentivar a

formalização do trabalho informal.

A Comissão comprometeu-se recentemente a avaliar a utilização do trabalho temporário e a eventual necessidade de uma diretiva relativa ao trabalho temporário.

Em 2021, a Comissão propôs uma diretiva para melhorar as condições de trabalho dos trabalhadores das plataformas, que, desde 12 de junho de 2023, se encontra em negociações interinstitucionais. Estabelece um conjunto de critérios para verificar o estatuto profissional; se forem cumpridos quaisquer dos critérios, considera-se que o trabalhador tem uma relação laboral e, por conseguinte, os direitos de um trabalhador. Espera-se que a diretiva aumente a transparência, especificamente no que diz respeito às plataformas digitais.

Principais conclusões

- A proporção de trabalhadores com contratos temporários diminuiu durante a pandemia, devido à perda de postos de trabalho nos setores afetados pelo encerramento de locais de trabalho. Embora se tenha observado um ligeiro aumento do recurso a este tipo de trabalho aquando da reabertura, a percentagem de contratos com uma duração igual ou inferior a seis meses voltou a diminuir.
- O trabalho temporário tende a ser involuntário e, na maior parte das vezes, é assumido por jovens, homens e não nacionais. Embora seja mais provável que as pessoas com níveis de escolaridade mais baixos tenham contratos a termo, estes também são comuns entre os profissionais da educação e da saúde.
- Os trabalhadores temporários trabalham muitas vezes longas horas e sentem-se subempregados, sendo mais provável que estejam à procura de outros empregos.
- O nível do trabalho a tempo parcial involuntário tem vindo a diminuir continuamente desde os anos de Grande Recessão. A principal razão que as pessoas atribuem ao trabalho a tempo parcial são as responsabilidades de prestação de cuidados, sendo as mulheres quase três vezes mais propensas a trabalhar a tempo parcial do que os homens, e a diferença é ainda maior entre as pessoas que são progenitores e as que não o são.

- Em vários Estados-Membros da região mediterrânica, as pessoas trabalham mais frequentemente a tempo parcial porque não conseguem encontrar um emprego a tempo inteiro, e as pessoas que trabalham a tempo parcial são frequentemente empregadas com contratos temporários.
- O tipo de contrato não está associado a resultados de bem-estar, uma vez controladas as outras variáveis, com uma exceção: os trabalhadores temporários têm menor satisfação com a vida.
- A perceção da insegurança no emprego (pensar que é provável perder o emprego nos próximos seis meses) está associada a uma menor satisfação com a vida, a uma pior saúde e bem-estar mental e a uma maior probabilidade de se sentir excluído da sociedade.
- A associação entre exclusão social e insegurança no emprego é semelhante à relação entre exclusão social e desemprego, o que sugere que a ameaça de desemprego é suficiente para que os trabalhadores se sintam excluídos da sociedade.
- As pessoas com contratos não permanentes têm menos confiança nas outras pessoas e são menos suscetíveis de pensar que as outras pessoas são justas. As pessoas que acreditam que o seu emprego não é seguro confiam noutros significativamente menos.
- A satisfação com o governo é menor para as pessoas desempregadas e para as que sentem que estão em risco de desemprego, embora não tenha sido encontrada nenhuma associação com o tipo de contrato.
- Os trabalhadores com contrato não permanente e os trabalhadores sem contrato formal estão menos satisfeitos com o funcionamento da democracia no seu país, tal como as pessoas em situação de precariedade laboral.
- As pessoas com contratos não permanentes ou sem contrato formal e as que estão desempregadas têm todas menos probabilidades de votar nas eleições, mesmo quando os não nacionais não elegíveis para votar (que estão sobre-representados nestas categorias) são excluídos da análise. Também é menos provável que participem em manifestações, o que é sintomático do desinteresse.

Indicadores para políticas

- As medidas permanentes e pós-pandemia tomadas pelos governos para aumentar a segurança do emprego dos trabalhadores atípicos estão a tornar-se mais comuns e poderiam ser incentivadas noutros Estados-Membros.
- O subemprego pode também referir-se a uma inadequação das competências, em vez de simplesmente a menos horas de trabalho do que o desejado. Alguns países tomaram medidas para melhorar e centralizar a orientação profissional e a formação, a fim de ajudar a conciliar os postos de trabalho com os trabalhadores em todas as fases da carreira.
- A formalização de contratos informais e de empregos com muito poucas horas de trabalho proporciona aos trabalhadores um maior acesso a prestações sociais, bem como à segurança do emprego e dos rendimentos. Trata-se de mais um passo que deve ser promovido em mais Estados-Membros, em especial entre os que têm uma elevada prevalência de trabalhadores em situação de emprego informal ou de subemprego.
- Olhar para o trabalho informal do ponto de vista da segurança, em vez de considerar apenas a perda de receitas fiscais, pode ser benéfico. Alguns países transferiram a responsabilidade pelo pagamento dos impostos perdidos do trabalhador para o empregador, eliminando assim um obstáculo à declaração do trabalho informal e dando um passo no sentido da formalização do emprego informal.
- Os decisores políticos devem estar cientes de que, em países com muita imigração, o perigo de ser deportado pode ser visto como uma barreira à denúncia do trabalho informal e das condições de trabalho precárias.
- Embora a política da UE vise incentivar o empreendedorismo, o declínio geral do trabalho por conta própria e a probabilidade de as pessoas iniciarem uma nova empresa são motivo de preocupação, podendo estar relacionados com a insegurança dos rendimentos e dos horários de trabalho.
- Encontrar um equilíbrio entre evitar as consequências sociais negativas da ligação instável ao mercado de trabalho e incentivar o empreendedorismo, bem como permitir a flexibilidade nas empresas, continua a ser um desafio, tanto para a UE como para as políticas nacionais.

Informações adicionais

O relatório *Societal implications of labour market instability* (As implicações sociais da instabilidade do mercado de trabalho) está disponível em <https://eurofound.link/ef23011>

Gestor de investigação: Eszter Sandor

information@eurofound.europa.eu