

Sexto Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho – Relatório de síntese

Introdução

A Eurofound tem vindo a monitorizar, desde 1991, as condições de trabalho na Europa através do seu Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho (IECT). A pesquisa tem como objetivo determinar as condições de trabalho nos países europeus, analisar as relações entre os seus diferentes aspetos, identificar grupos de risco, destacar questões de interesse e áreas de progresso e, em última análise, contribuir para o desenvolvimento da política da UE para a melhoria da qualidade do emprego.

Em 2015, o sexto IECT entrevistou quase 44 000 trabalhadores (empregados e trabalhadores por conta própria) em 35 países europeus: os 28 Estados-Membros da UE, os cinco países candidatos à UE, a Noruega e a Suíça. Os trabalhadores foram convidados a responder a uma série de perguntas sobre o seu estatuto profissional, organização de trabalho, aprendizagem e formação, duração e organização do tempo de trabalho, fatores de risco físicos e psicosociais, saúde e segurança, equilíbrio entre vida e trabalho, participação dos trabalhadores, remuneração e segurança financeira, bem como sobre o trabalho e a saúde.

Principais conclusões

No geral, as desigualdades estruturais e as diferenças em termos de género, estatuto profissional e ocupação ainda são significativas. A pesquisa desenvolveu sete índices de qualidade do emprego, representando diferentes dimensões da qualidade dos postos de trabalho: *Ambiente físico*, *Intensidade de trabalho*, *Qualidade do tempo de trabalho*, *Ambiente social*, *Competências e discrição* e *Perspetivas e Remuneração*. Estas dimensões foram selecionadas com base no seu impacto comprovado (positivo ou negativo) na saúde e bem-estar dos trabalhadores. Nos últimos 10 anos, registaram-se progressos limitados em alguns índices de qualidade do emprego.

Índices de qualidade do emprego

Ambiente físico

O índice «Ambiente físico» avalia os riscos físicos no local de trabalho.

- A exposição de homens e mulheres a riscos físicos difere acentuadamente, indicando uma segregação sectorial e profissional no local de trabalho.
- Na última década, foi observada uma melhoria desigual: a exposição ao ruído, por exemplo, diminuiu significativamente na UE28 enquanto a exposição a produtos químicos e infeciosos aumentou.

Intensidade de trabalho

Este índice mede o nível de exigências no trabalho: por exemplo, trabalhar a um ritmo acelerado sob pressão de tempo, e enfrentar desafios emocionais, tais como lidar com clientes irritados.

- Um terço dos trabalhadores na UE trabalha com prazos apertados e a um ritmo acelerado.
- Os trabalhadores no sector da saúde estão expostos a maiores níveis de intensidade de trabalho.

Qualidade do tempo de trabalho

Este índice mede a incidência dos longos períodos de trabalho, a liberdade para fazer uma pausa, o tempo de trabalho atípico, a reorganização dos horários e a flexibilidade. No geral, o índice de qualidade do tempo de trabalho tem melhorado na UE28 desde 2005.

- 43 % dos trabalhadores têm horários de trabalho muito regulares.
- Um trabalhador em cada cinco (22 %) trabalha no seu tempo livre, várias vezes por mês, para atender às exigências do trabalho.

Ambiente social

Este índice mede o grau em que os trabalhadores registam relações sociais solidárias, ou então comportamento social adverso, como a intimidação e o assédio.

- O clima social no trabalho é geralmente positivo, com 89 % dos trabalhadores frisando que gozam de uma boa cooperação com os seus colegas.
- Cerca de 16 % dos trabalhadores - mais mulheres do que homens - comunicam exposição a comportamento social adverso.

Competências e discrição

Este índice mede as oportunidades de aprendizagem e formação no trabalho.

- Houve uma redução no défice de género em competências, com as mulheres a recuperar e os grupos etários mais jovens a fechar a lacuna com os grupos mais velhos.
- 33 % dos trabalhadores em postos de trabalho menos qualificados estão diretamente envolvidos nas decisões que afetam o seu trabalho; para os gestores, este número é de quase 80 %.

Perspetivas

Este índice combina uma série de indicadores, incluindo as perspetivas de progressão na carreira e a probabilidade de perder o emprego.

- Os trabalhadores a tempo parcial apresentam pontuações inferiores aos trabalhadores a tempo inteiro (59 pontos em relação a 66).
- A insegurança no trabalho permanece no mesmo nível que em 2010: 16 % dos trabalhadores sentem que poderiam perder o emprego nos próximos seis meses.

Remuneração

Este índice mede o rendimento mensal dos trabalhadores.

- A maioria dos trabalhadores concentra-se na extremidade inferior da distribuição de rendimentos, com muito poucos na extremidade superior.
- O rendimento dos homens é substancialmente superior ao das mulheres, em parte devido a diferenças no horário de trabalho.

Perfis de qualidade dos postos de trabalho

Os postos de trabalho que apresentaram pontuações semelhantes em termos das diferentes dimensões da qualidade do emprego foram agrupados em cinco «perfis de qualidade dos postos de trabalho».

Alto nível

Este perfil apresenta os melhores resultados em *Competências e descrição* e *Remuneração* e *Perspetivas*. A desvantagem destes postos de trabalho bem remunerados e altamente qualificados é a maior *Intensidade de trabalho* e a inferior *Qualidade do tempo de trabalho*.

Nível regular

Os postos de trabalho neste perfil apresentam pontuações baixas (logo, favoráveis) em *Intensidade de trabalho* e pontuações altas em *Qualidade do tempo de trabalho*. Este perfil é o que mais se correlaciona positivamente com a maioria das medidas de bem-estar, sendo os problemas de saúde os menos prevalentes.

Manual ativo

Os postos de trabalho neste perfil têm maus resultados em *Ambiente físico* e *Qualidade do tempo de trabalho*. No entanto, a pontuação no índice *Ambiente social* é elevada. Os postos de trabalho neste perfil são caracterizados por um ambiente de trabalho com mais riscos físicos - de todos os tipos.

Sob pressão

Este perfil tem a pontuação mais baixa em Ambiente social e Intensidade de trabalho. No entanto, ocupa o segundo lugar em *Remuneração* e em *Competências e descrição* (atrás do perfil «Alto nível»). A prevalência de problemas de saúde e as ausências são as mais elevadas e o equilíbrio trabalho-vida é muito difícil de alcançar.

Má qualidade

Esse perfil é classificado negativamente em todos os índices de qualidade do emprego, com as pontuações mais baixas em *Competências e descrição*, *Remuneração* e *Perspetivas*. No entanto, apresenta melhor pontuação do que o perfil «Sob pressão» nos índices de qualidade *Intensidade de trabalho* e *Tempo de trabalho*.

Perspetivas sobre a vida de trabalho na Europa

Indo para além das medidas objetivas da qualidade do emprego, o relatório também analisa a avaliação pelos próprios trabalhadores das suas vidas de trabalho. Estabelece associações entre as diferentes dimensões da qualidade do emprego e fatores como a participação, segurança financeira, desenvolvimento de capacidades e competências, saúde e bem-estar, conciliação do trabalho com a vida privada e sustentabilidade do trabalho. Os resultados sublinham a importância das boas práticas na empresa e no local de trabalho para a saúde e segurança (inclusive contra os riscos psicosociais), melhoria do equilíbrio trabalho-vida, apoio ao desenvolvimento de carreira, incentivo à utilização e desenvolvimento de competências, gestão da carga de trabalho e criação de postos de trabalho significativos.

Indicadores para políticas

Olhando para os resultados sob a perspetiva dos perfis de qualidade do emprego, os postos de trabalho no perfil «Má qualidade» beneficiariam grandemente de ações no sentido de apoiar as diversas dimensões das políticas de qualidade do emprego e do mercado de trabalho dirigidas à mudança dos trabalhadores para funções de melhor qualidade.

Para os postos de trabalho «Sob pressão», a atenção deveria centrar-se na melhoria da qualidade de gestão, garantindo o apoio social no local trabalho, facilitando a formação e proporcionando estratégias para lidar com os desafios emocionais, tais como os decorrentes de lidar com clientes irritados.

O nível de exigência física nos postos de trabalho «Manual ativo» apela a uma atenção maior para os riscos no local de trabalho e para os aspetos da saúde. Melhor gestão do tempo de trabalho e organização da carga de trabalho poderiam também melhorar a qualidade do trabalho.

Ações para melhorar a qualidade dos postos de trabalho «Alto nível» devem abordar a organização do tempo de trabalho e a intensidade de trabalho. Apresentar uma mudança de valores a fim de combater a cultura dos longos períodos de trabalho poderia ser uma importante melhoria.

Enquanto os postos de trabalho «Nível regular» apresentam pontuações altas na maioria dos índices, os trabalhadores ganham menos do que nos outros postos de trabalho e expressam preferência por trabalhar mais horas. A resolução desta questão (tendo em conta a relação entre remuneração e horas de trabalho) melhoraria a qualidade desses postos de trabalho.

De um modo mais geral, a qualidade do trabalho pode ser apoiada por um amplo conjunto de políticas e ações destinadas a resolver as questões levantadas na análise do inquérito dos índices de qualidade e perfis dos postos de trabalho e que darão apoio aos trabalhadores ao longo das suas vidas profissionais. Além de iniciativas políticas a nível da UE tanto por parte das autoridades nacionais como dos parceiros sociais, poderão também ser alcançados progressos através de práticas e políticas de trabalho a nível da empresa.

Informações adicionais

O relatório *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report* (Sexto Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho - Relatório de síntese) está disponível em <http://bit.ly/6EWCSSReport>

Para mais informações, contactar Agnès Parent-Thirion, gestora responsável pelo programa: apt@eurofound.europa.eu