



Fundação Europeia
para a Melhoria das
Condições de Vida e de Trabalho

Evolução ao longo do tempo – Primeiras conclusões do quinto Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho

> Síntese <

«Um crescimento inclusivo tem como corolário capacitar as pessoas através de taxas elevadas de emprego, investir nas qualificações, lutar contra a pobreza e modernizar os mercados de trabalho e os sistemas de formação e de protecção social, para ajudar as pessoas a antecipar e a gerir a mudança, e construir uma sociedade coesa. [...] É necessário assegurar o acesso e a igualdade de oportunidades para todos ao longo da vida. A Europa tem de utilizar plenamente o potencial da sua mão-de-obra para enfrentar os desafios do envelhecimento da população e da intensificação da concorrência global. Será necessário definir políticas que promovam a igualdade de género, a fim de melhorar as taxas de participação no mercado de trabalho, reforçando assim o crescimento e a coesão social.»

Comissão Europeia, Europa 2020: *Estratégia para um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo*



Principais conclusões

Ao longo das últimas décadas, têm surgido tendências importantes nas condições de trabalho na Europa.

- O padrão de emprego continua a mudar por toda a Europa, registando-se uma transição continuada da agricultura e da indústria transformadora para os serviços.
- Ao mesmo tempo que este padrão sectorial de emprego vai mudando, a segregação entre homens e mulheres enraizada no seu seio mantém-se constante.
- Há um número crescente de mulheres a assumir cargos de chefia. Cada vez mais, chefiam outras mulheres.
- De um modo geral, a percentagem de trabalhadores com contrato temporário tem vindo a aumentar.
- O número de horas de trabalho semanal continua, em média, a diminuir.
- O horário de trabalho padrão – semana de quarenta horas em cinco dias, de segunda a sexta-feira – continua a constituir a norma para a maioria dos europeus.
- Quase um quinto dos trabalhadores europeus está a ter dificuldades em conciliar, de forma satisfatória, a vida profissional com a vida familiar, o que constitui um ligeiro decréscimo relativamente a 2000.
- O nível de formação paga pela entidade patronal ao longo dos últimos 12 meses aumentou de forma significativa entre 2005 e 2010.
- Os desafios intelectuais suscitados pelo trabalho registaram pouco ou nenhum aumento; os trabalhadores parecem desfrutar basicamente dos mesmos níveis de autonomia de há uma década atrás; além disso, o trabalho monótono parece ter-se tornado um pouco mais comum.
- Diminuiu o número de trabalhadores que consideram que a sua saúde e segurança estão ameaçadas devido

ao trabalho. O grau de exposição dos trabalhadores aos (à maioria dos) riscos físicos permanece inalterado.

- A exposição ao fumo do tabaco diminuiu nos últimos cinco anos após a aplicação generalizada da legislação anti-tabaco.
- A intensidade do trabalho mantém-se a um nível elevado, apesar de parecer ter estabilizado relativamente às duas últimas décadas.
- Há um número considerável de europeus que não se sentem confiantes relativamente à manutenção do seu emprego actual até aos 60 anos de idade.

Melhores empregos na Europa

A política europeia reconhece a competitividade e a sustentabilidade como metas essenciais para a UE, metas que deverão ser alcançadas através da construção de uma União economicamente dinâmica e socialmente coesa. Para tal, a Europa deverá modernizar a vida activa, criando «mais e melhores empregos», conforme definido na Estratégia de Lisboa, ou criar «um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo» nos termos da estratégia Europa 2020. A garantia da qualidade do trabalho e do emprego constitui um elemento crucial para a consecução deste objectivo. Os progressos já alcançados pelas empresas e parceiros sociais neste sentido podem ser consolidados de forma mais aprofundada através da criação de ambientes de trabalho que atraiam e conservem as pessoas a trabalhar, melhorem a adaptabilidade dos trabalhadores e das empresas, criem práticas e ambientes de trabalho sustentáveis, potenciem o capital humano através de uma melhor formação e do desenvolvimento de competências, protegendo ao mesmo tempo a saúde dos trabalhadores e promovendo o seu bem-estar ao longo da sua vida activa.

Uma análise da forma como as condições de trabalho mudaram (ou permaneceram inalteradas) poderá lançar luz sobre os progressos que estão a ser conseguidos no sentido

da concretização destes objectivos políticos. Poderá igualmente indicar qual o impacto que motores de mudança como a globalização, a evolução tecnológica, formas mais flexíveis de organização do trabalho, o envelhecimento da população europeia e o aumento do número de agregados familiares com dois rendimentos exerceram sobre a forma como as pessoas trabalham e estão empregadas.

Estas primeiras conclusões do quinto Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho (IECT) da Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (Eurofound) apresentam uma visão geral preliminar sobre algumas mudanças importantes nas condições de trabalho ao longo do tempo.¹

Maior participação no mercado de trabalho

A promoção da participação da população activa constitui um elemento chave da política de emprego europeia – sobretudo através do envolvimento de um maior número de mulheres e de trabalhadores mais velhos. Contudo, para incentivar mais pessoas a trabalharem haverá que adaptar as formas como os europeus trabalham. Além disso, as infra-estruturas sociais que apoiam os trabalhadores – os serviços de prestação de cuidados, por exemplo, ou os horários de funcionamento das escolas – têm de ser adaptadas de forma a melhor satisfazerem as necessidades dos trabalhadores, e há que criar novas modalidades de contratos de trabalho que reflectam as necessidades, cada vez mais diversas, das pessoas e das empresas.

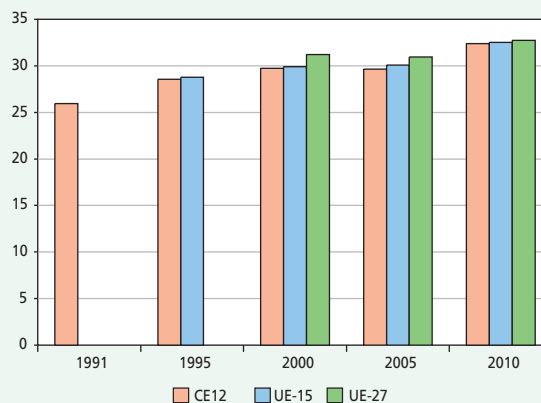
Uma população activa maior e mais diversificada

Entre 1990 e 2010, a adesão de mais 15 Estados-Membros à UE, bem como a participação crescente das mulheres, traduziu-se num aumento da mão-de-obra da União de cerca de 150 milhões para aproximadamente 235 milhões de trabalhadores. Enquanto a taxa de emprego para os homens permaneceu acima dos 75% durante este período (aumentando por vezes até aos 80%), a taxa relativamente às mulheres aumentou de 50% para cerca de 63%. Entretanto, a percentagem de pessoas mais idosas (com idades entre os 50 e os 64 anos) com emprego aumentou de cerca de 49% em 2000 para mais de 56% em 2009.

A percentagem de mulheres com cargos de chefia aumentou de forma constante nos últimos 20 anos, subindo de 26% de todos os trabalhadores com cargos de chefia em 1991 (nos então 12 Estados-Membros – a CE-12) para 33% na UE-27 em 2010. A percentagem de trabalhadores que têm uma mulher como chefe também aumentou – de 24% em 2000 para 29% em 2010. Na sua maioria, estes trabalhadores são, eles próprios, mulheres: em 2010, 47% das mulheres trabalhadoras disseram ter uma mulher como chefe, em comparação com apenas 12% dos homens. E esta segregação parece estar a aumentar: enquanto a percentagem de trabalhadores com uma mulher como chefe aumentou de 31% em 2000 para 36% em 2010 no sector dos serviços (um sector altamente dominado pelas mulheres), manteve-se estável nos 11% na indústria transformadora – um sector dominado pelos homens.

O reverso de uma maior diversidade (sob todas as formas) na população activa é que a discriminação no local de trabalho continua a ser um risco. Em 2010, 6% dos trabalhadores europeus afirmaram ter sido vítimas de

Figura 1: Percentagem de mulheres em cargos de chefia, 1991–2010 (%)



algum tipo de discriminação no trabalho – um ligeiro aumento relativamente a 2005. Curiosamente, dado que o objectivo das políticas europeias é o de manter as pessoas a trabalhar durante mais tempo, a queixa mais comum foi a discriminação com base na idade – referida por 3% dos trabalhadores. (Contudo, o inquérito não consegue medir o grau de discriminação que impede o próprio acesso ao mercado de trabalho.)

A importância dos serviços continua a aumentar

Na última década tem-se assistido a um decréscimo gradual da percentagem de trabalhadores que trabalham na agricultura e pescas, bem como na indústria (sector fabril). Esta situação coincidiu com um ligeiro aumento na percentagem dos que trabalham no sector dos serviços. Ao longo deste período, a segregação entre homens e mulheres tem-se mantido: no sector dos serviços continuam a predominar as mulheres – nomeadamente na educação, saúde e serviços sociais, bem como na administração pública. Por exemplo, em 2007, enquanto 17% da população activa feminina trabalhavam no ensino, apenas 4% da população activa masculina trabalhavam neste sector. Em contrapartida, os homens constituem o grosso da população activa do sector fabril e da construção.

Maior flexibilidade em termos de situação laboral

A percentagem da população activa que trabalha por conta própria tem-se mantido constante nos últimos 20 anos, cifrando-se nos 14%. O número de homens que trabalham por conta própria é o dobro do das mulheres, tendo este rácio permanecido igualmente constante ao longo do tempo.

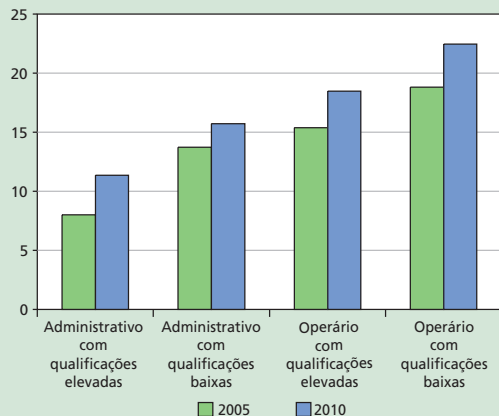
O contrato «efectivo» tradicional de duração indeterminada continua a ser a forma mais comum de contrato de trabalho (abrangendo cerca de 80% dos trabalhadores). Contudo, a percentagem de trabalhadores com contrato temporário – ou não permanente – tem vindo a aumentar acentuadamente, ainda que de forma irregular, ao longo das duas últimas décadas. Apesar de os trabalhadores temporários terem representado pouco mais de 10% da população activa na CE-12 em 1991, em 2007 já constituíam mais de 14% da população activa da UE-27. Contudo, este valor baixou para 13,5% em 2009.

Precariedade do trabalho

Apesar de a participação no mercado de trabalho ter aumentado, a ansiedade dos trabalhadores relativamente à segurança do seu posto de trabalho também aumentou nos últimos anos. Em 2005, 14% dos trabalhadores da

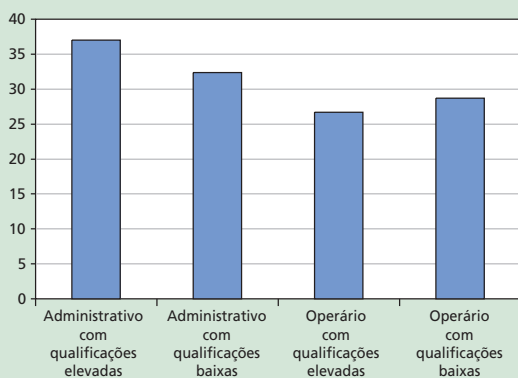
¹ O inquérito, realizado de cinco em cinco anos a partir de 1990, alargou o seu âmbito de modo a acompanhar o alargamento da União. Consequentemente, não estão disponíveis conclusões relativamente a todos os anos, a todas as perguntas e a todos os países.

Figura 2: Percepção da insegurança do emprego, 2005–2010, por ocupação, UE-27 (%)



Nota: Os números dizem respeito às percentagens de trabalhadores que disseram concordar totalmente com a probabilidade de poderem perder o seu emprego nos próximos seis meses.

Figura 3: Percepção da segurança do emprego, por ocupação, 2010, UE-27 (%)



Nota: Os números dizem respeito às percentagens de trabalhadores que concordaram totalmente que poderiam encontrar facilmente um novo emprego no caso de perderem o seu emprego actual.

UE-27 manifestavam-se preocupados com a possibilidade de perderem o emprego nos seis meses seguintes; em 2010, este valor médio aumentou para 16%, sem dúvida como reflexo do impacto da recessão.

Os trabalhadores com contratos temporários sentem-se menos seguros do que os trabalhadores permanentes: em 2005, 10% dos trabalhadores com contratos de trabalho permanentes manifestavam-se preocupados com a segurança do seu posto de trabalho; em contraste, 35% dos que tinham contratos a termo certo, e 43% dos trabalhadores de agências de trabalho temporário, manifestavam a mesma preocupação. Em 2010, estes valores tinham aumentado para 11%, 39% e 53%, respectivamente.

Contudo, em 2010, os trabalhadores com contratos de trabalho permanentes estão apenas ligeiramente mais confiantes do que os trabalhadores temporários relativamente à possibilidade de encontrarem um novo emprego (com salário semelhante) no caso de perderem o seu emprego actual: 31% dos trabalhadores permanentes e 26% dos trabalhadores temporários (com contratos a termo certo e em colocações temporárias através de uma agência de trabalho temporário) disseram que conseguiriam encontrar um novo emprego com facilidade.

Os operários – e, em particular, os operários com qualificações baixas – sentem-se menos seguros nos seus empregos do que os administrativos, diferença que tem

vindo a acentuar-se desde 2005. Sentem-se igualmente menos confiantes relativamente à possibilidade de encontrarem outro emprego com um salário semelhante, no caso de perderem o seu emprego actual.

Conciliação da vida profissional com a vida familiar e horário de trabalho

Um elemento essencial do emprego – para os responsáveis políticos, entidades patronais e trabalhadores – é a duração do horário de trabalho e a forma como está organizado. As discussões a nível comunitário ao longo dos últimos 20 anos têm incidido na flexibilização do horário de trabalho e em facilitar uma carga horária inferior, quer como forma de disponibilizar empregos a um maior número de cidadãos, quer (cada vez mais) como forma de conciliar a vida profissional com a vida familiar.

Redução (em média) do horário de trabalho

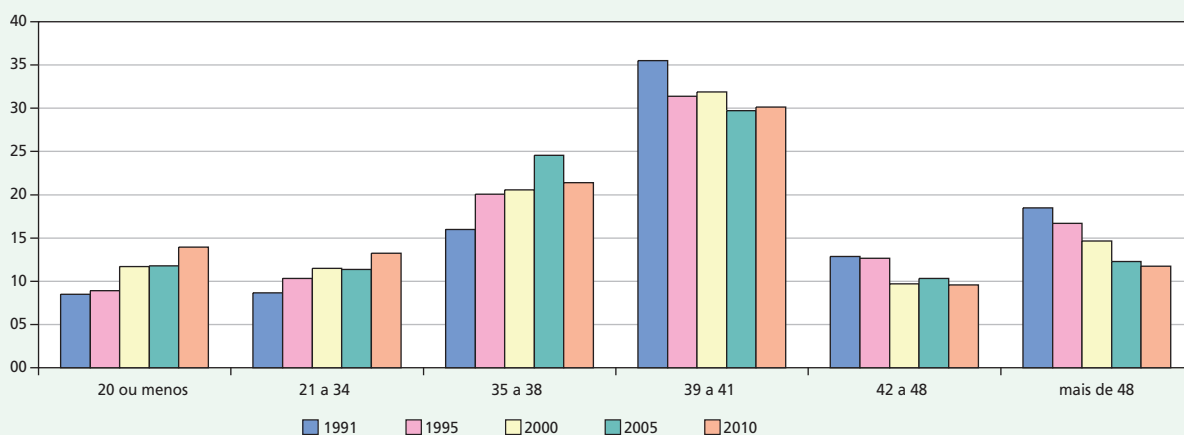
A duração média da semana de trabalho na Europa tem vindo a diminuir: desceu de 40,5 horas em 1991 na CE-12 para 37,5 horas em 2010 na UE-27 (36,4 horas na CE-12 em 2010). Este decréscimo no horário de trabalho pode ser explicado por quatro desenvolvimentos fundamentais.

- A percentagem da população activa com horários de trabalho prolongados (mais de 48 horas por semana) diminuiu: na UE-27 passou de 15% em 2000 para 12% em 2010.
- A percentagem da população activa com horários de trabalho mais curtos (menos de 20 horas por semana) aumentou nas duas últimas décadas. Em 1991, 8% da população activa da CE-12 tinham horários de trabalho reduzidos; em 2010, este valor tinha praticamente duplicado, situando-se nos 14%. (Para a UE-27 no seu todo, aumentou ligeiramente de 12% em 2000 para 13% em 2010.)
- Os horários de trabalho definidos por convenções colectivas de trabalho sofreram reduções em muitos países e sectores.
- As reduções dos horários de trabalho como resposta à recessão – quer como resultado de decisões individuais das empresas, quer de regimes de trabalho em horário reduzido patrocinados pelo Estado – podem também ter contribuído para a redução do horário de trabalho.

Os horários de trabalho prolongados têm sido, e continuam a ser, um fenómeno que abrange sobretudo os homens: 18% dos homens da UE-27 têm horários de trabalho prolongados, em comparação com 8% das mulheres. Os trabalhadores por conta própria também têm muito maior probabilidade de ter horários de trabalho prolongados, sendo que 42% destes na UE-27 trabalham mais de 48 horas por semana; contudo, esta percentagem também tem vindo a diminuir gradualmente desde 2000. Os horários de trabalho prolongados continuam a ser mais comuns na indústria transformadora (onde 20% dos trabalhadores trabalharam mais de 48 horas em 2010) do que nos serviços (onde 15% têm horários de trabalho prolongados); também aqui, ambos os sectores registam um decréscimo semelhante ao longo do tempo.

Os horários de trabalho mais curtos são, sobretudo, um fenómeno feminino, sendo que 20% das mulheres com emprego trabalham menos de 20 horas por semana, em comparação com 7% dos homens. Os horários de trabalho mais curtos continuam a ser mais comuns nos serviços do que na indústria transformadora e na agricultura. A prevalência de horários reduzidos varia consideravelmente entre países, reflectindo diferenças culturais relativamente

Figura 4: Evolução do horário de trabalho semanal, 1991–2010 CE-12



ao trabalho a tempo parcial, bem como factores como a disponibilidade de serviços de guarda de crianças e os horários de funcionamento das escolas.

Em média, os homens com emprego remunerado trabalham semanalmente cerca de sete horas mais do que as mulheres, mantendo-se a diferença mais ou menos constante ao longo do tempo.

O horário de trabalho «normal» continua a constituir a regra

Apesar da evolução prevista por muitos no sentido de uma sociedade de trabalho de 24 horas, os horários de trabalho na Europa têm-se mantido – em termos gerais – notoriamente inalterados. Relativamente à maioria dos indicadores sobre estabilidade dos horários de trabalho, os valores têm-se mantido inalterados desde 2000, com 67% dos trabalhadores a trabalhar o mesmo número de horas por semana, e 58% a trabalhar o mesmo número de horas todos os dias. Além disso, a percentagem de trabalhadores europeus que trabalham o mesmo número de dias por semana registou uma ligeira subida, passando de 74% da população activa em 2005 para 77% em 2010. Em 2010, o número de trabalhadores que começam e acabam o trabalho à mesma hora todos os dias diminuiu ligeiramente em relação a 2000 (61% em 2010, em comparação com 65% em 2000).

Em 2010, cerca de um quarto (26%) dos trabalhadores trabalharam pelo menos um domingo por mês, em contraste com 30% em 1995. Em 2010, 18% dos trabalhadores europeus trabalharam de noite – uma ligeira descida relativamente a 1991. A percentagem de trabalhadores com trabalho por turnos também diminuiu ligeiramente, de 20% em 2000 para 17%.

Há uma disparidade de género clara em termos de horário normal de trabalho. Apesar de o trabalho por turnos ter sido desempenhado com frequência idêntica por mulheres e homens nos últimos 10 anos, as mulheres têm maior probabilidade de trabalhar em horários normais do que os homens, e menor probabilidade de trabalharem de noite ou aos sábados; esta disparidade entre géneros tem-se mantido ao longo da última década.

A conciliação da vida profissional com a vida familiar não está ao alcance de todos

A conciliação entre a vida profissional e familiar continua a ser um elemento fundamental no debate europeu, com a estratégia de emprego europeia a pôr em destaque, por exemplo, a sua importância na facilitação da entrada e permanência das pessoas na população activa, bem como o seu potencial para permitir uma maior igualdade entre os géneros. O aumento no número de agregados familiares

em que ambos os cônjuges trabalham fez com que a conciliação da vida profissional e familiar assumisse uma maior importância, situação que também se reflecte na organização do local de trabalho.

Em termos globais, 18% dos trabalhadores na UE-27 não estão satisfeitos com a conciliação da sua vida profissional e familiar, o que representa um decréscimo marginal relativamente a 2000. Enquanto que os homens têm uma maior probabilidade de terem problemas na conciliação da sua vida profissional e familiar a meio das suas carreiras (entre os 30 e os 49 anos de idade), as mulheres têm menos probabilidades de sentir insatisfação, mas numa base constante e contínua ao longo das suas carreiras. Uma vez que continuam a ser as mulheres a fazer a maior parte do trabalho doméstico e a assegurar a prestação de cuidados, este aspecto pode ser algo surpreendente. Contudo, o número de mulheres que tentam adequar as suas vidas profissionais a estas exigências domésticas – por exemplo, trabalhando a tempo parcial ou cumprindo horários normais – e que conseguem, assim, reduzir o conflito que sentem entre dois conjuntos de exigências antagónicas, é muito superior ao dos homens.

Desenvolvimento profissional

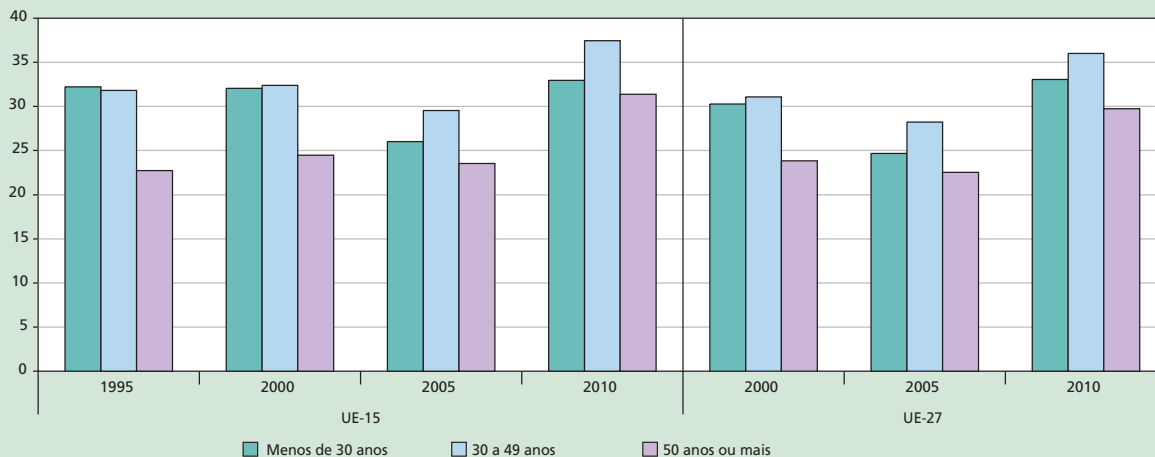
Ao mesmo tempo que procura aumentar o número de empregos, a política europeia também procura fazer uma maior utilização das competências e conhecimentos especializados dos trabalhadores para reforçar a produtividade, sobretudo através da criação de condições que fomentem a aquisição de competências e incentivem a autonomia dos trabalhadores. Quer a formação, quer a organização do trabalho desempenham um papel importante neste aspecto.

Número crescente de trabalhadores que recebem formação

O inquérito constatou que, em 2010, a formação paga pelas entidades patronais atingiu o nível mais alto desde 1995 (para a UE-15), tendo 34% dos trabalhadores recebido formação nos 12 meses que antecederam o inquérito. Isto constitui uma interrupção na tendência manifestada ao longo de 15 anos, durante os quais a formação fornecida pelas entidades patronais não tinha aumentado (o número tinha inclusivamente diminuído entre 2000 e 2005). Além disso, a formação no local de trabalho também se tornou mais frequente, abrangendo 24% dos trabalhadores em 2005, e 30% em 2010.

Nem todos os trabalhadores recebem o mesmo nível de formação. Os trabalhadores de mais idade recebem menos formação, sendo de 30% a percentagem dos trabalhadores

Figura 5: Tendências em matéria de formação paga pela entidade patronal, segundo a idade do trabalhador, 1995–2010, UE-15 e UE-27 (%)



com mais de 50 anos que recebem formação paga pela sua entidade patronal, e de 36% a dos trabalhadores com idades compreendidas entre os 30 e os 49 anos. Contudo, esta disparidade atenuou-se um pouco, tendo a percentagem de trabalhadores de mais idade que recebem formação aumentado sete pontos percentuais ao longo dos últimos 15 anos, em comparação com um aumento de apenas quatro pontos percentuais para o grupo mais jovem.

Os trabalhadores permanentes beneficiam muito mais de formação paga pela entidade patronal do que os que trabalham em regimes de trabalho diferentes: em 2010, 39% dos trabalhadores permanentes tiveram acesso a formação paga pela entidade patronal, em comparação com apenas 26% dos outros trabalhadores. Além disso, esta disparidade aumentou ao longo dos 10 anos anteriores: uma discrepância de sete pontos percentuais em 2000 praticamente duplicou para 14 pontos percentuais em 2010.

O quadro em termos de grupos profissionais também é variado. Os administrativos com qualificações elevadas obtêm os melhores resultados, com 47% deste grupo a receber formação paga pela entidade patronal, em comparação com 36% dos administrativos com qualificações mais baixas. Apesar de todos os grupos profissionais terem beneficiado de um aumento no acesso a formação paga pela entidade patronal entre 2000 e 2010, os operários obtiveram melhores resultados do que os trabalhadores administrativos, tendo a percentagem de operários com acesso a formação aumentado de 18% para 22%. Apesar de este aumento ter sido superior ao aumento registado relativamente aos trabalhadores administrativos, os operários continuam a dispor de menos formação.

Apesar de as entidades patronais terem pago mais formação aos seus trabalhadores no final da década, o número de trabalhadores a pagarem a sua própria formação também aumentou. Em 2005, 6% dos trabalhadores pagaram a sua própria formação; em 2010, esse valor tinha aumentado um terço, passando para 9%.

Há que notar que, apesar de o aumento na formação em termos globais ser positivo, poderá, pelo menos em parte, ser reflexo das reacções à desaceleração registada na economia. Muitos dos regimes de trabalho com horário reduzido introduzidos nos últimos dois anos incluíram algum tipo de formação nas horas em que o trabalhador deixou de trabalhar. Além disso, os sentimentos de insegurança em relação ao emprego podem ter impellido os trabalhadores a procurar aumentar as suas competências de modo a melhorarem a sua empregabilidade.

O trabalho desafia-nos?

Um aspecto fundamental do desenvolvimento profissional é a oportunidade de superar desafios cognitivos suscitados no trabalho – por exemplo, aprender coisas novas, resolver sem auxílio problemas imprevistos ou realizar tarefas complexas. Isto é importante, quer para o bem-estar dos próprios trabalhadores, quer para as empresas, de modo a assegurar a actualização contínua da sua capacidade interna em termos de criação e inovação. Em termos gerais, não se registou qualquer melhoria acentuada ao longo do tempo relativamente a este aspecto.

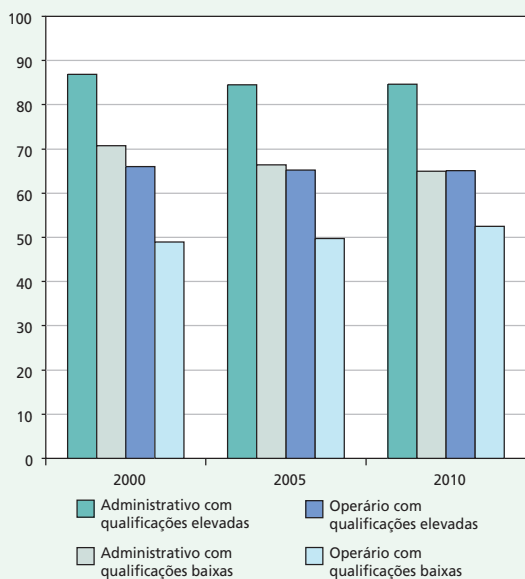
- Em 2010, 68% dos trabalhadores da UE-27 afirmaram ter aprendido coisas novas no seu emprego – valor praticamente inalterado desde 2000.
- Ao longo de um período de 15 anos entre 1995 e 2010, a percentagem de trabalhadores que resolvem, sem qualquer ajuda, problemas imprevistos manteve-se inalterada nos 83%.
- Ao longo do mesmo período, a percentagem de trabalhadores que desempenharam tarefas complexas variou pouco, cifrando-se nos 58%.
- Entre 1995 e 2010, a percentagem de trabalhadores que desempenharam tarefas monótonas aumentou de 40% para 45%.
- As tarefas repetitivas continuam a constituir uma parte substancial do trabalho dos europeus, sendo que 40% desempenham tarefas repetitivas de duração inferior a 10 minutos (apesar de este valor ser inferior aos 51% de há 20 anos atrás); entretanto, 27% desempenham tarefas repetitivas de duração inferior a um minuto, percentagem que se mantém inalterada desde 2000.

Cabe igualmente referir o facto de as mulheres apresentarem sistematicamente níveis inferiores de exigências em termos cognitivos (e desempenharem tarefas mais monótonas e repetitivas) em comparação com os homens – uma diferença que tem persistido ao longo de sucessivas vagas do inquérito.

Tomar decisões sem ajuda – autonomia no trabalho

A promoção de uma maior autonomia – permitir aos trabalhadores decidirem como responder às exigências com que se deparam no decurso do seu trabalho – pode tornar as exigências do trabalho mais aceitáveis e promover o bem-estar. Ao mesmo tempo, utilizando a flexibilidade, as competências e a criatividade dos trabalhadores, e proporcionando a estes mais iniciativa no seu trabalho e a possibilidade de serem mais inovadores, as empresas

Figura 6: Capacidade para mudar os métodos de trabalho, por ocupação, UE-27 (%)



poderão estimular o emprego, a produtividade e a competitividade na Europa.

O IECT mede a autonomia através de uma série de indicadores, relacionados todos eles com a capacidade de cada um de alterar aspectos do seu próprio trabalho:

- a velocidade ou a cadência do trabalho;
- o método de trabalho;
- a ordem das tarefas.

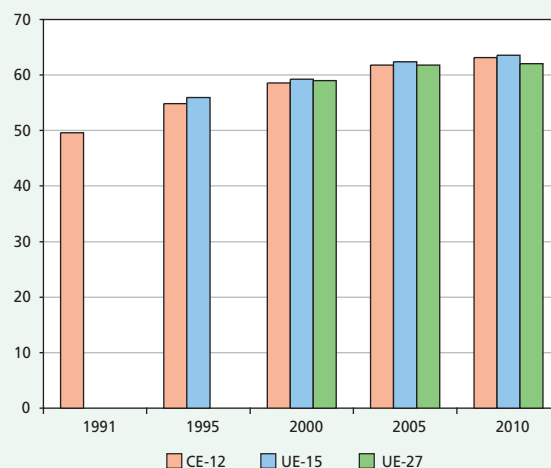
As conclusões do inquérito apontam para pequenas mudanças em diferentes sentidos. Por exemplo, desde 2000, na UE-27, a capacidade dos trabalhadores para mudarem a velocidade ou a cadência do seu trabalho tem-se mantido estável; a capacidade para mudarem o seu método de trabalho diminuiu ligeiramente; em contrapartida, estão ligeiramente mais aptos a escolher ou alterar a ordem pela qual realizam as suas tarefas. Independentemente da muita ou pouca autonomia de que cada trabalhador possa gozar individualmente, os trabalhadores europeus conseguem adaptar a sua velocidade de trabalho mais do que os seus métodos de trabalho, ou a ordem pela qual realizam as suas tarefas.

Contudo, diferentes tipos de trabalhadores têm diferentes níveis de autonomia, o que não constitui surpresa. Os operários com níveis de qualificações mais baixos são os que dispõem de menos autonomia em todos os grupos profissionais, apesar de a sua autonomia ter aumentado entre 2000 e 2010. Os níveis de autonomia em cada país têm variado ao longo do tempo, revelando os efeitos de diferentes práticas e políticas.

Proteger a saúde e promover o bem-estar

Um elemento-chave do conceito de «melhores empregos» é assegurar a protecção da saúde dos trabalhadores – criando um ambiente ideal que apoie a saúde e o bem-estar, previna riscos e evite que os trabalhadores deixem de trabalhar por falta de saúde. A Directiva-Quadro de 1989 sobre segurança e saúde no trabalho sublinha a importância da adaptação do trabalho ao indivíduo, e adopta uma perspectiva de âmbito alargado que toma em

Figura 7: Trabalhar em função de prazos rígidos CE-12, UE-15 e UE-27, 1991–2010 (%)



Nota: As percentagens dizem respeito a trabalhadores que trabalham em função de prazos rígidos pelo menos durante um quarto do seu horário de trabalho.

consideração a tecnologia, a organização do trabalho, as condições de trabalho e as relações sociais.

Intensidade de trabalho

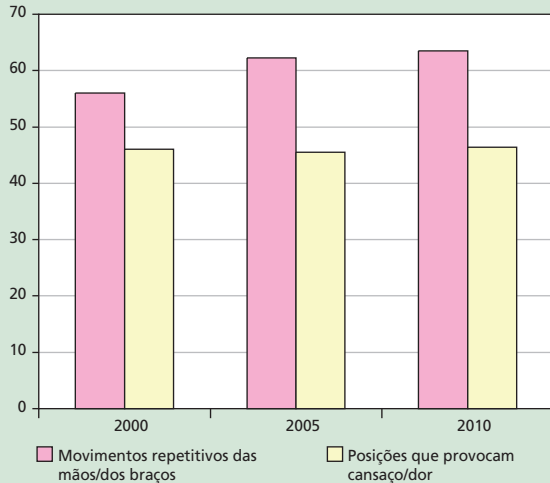
Uma maior intensidade de trabalho (por exemplo, trabalhar a uma velocidade elevada ou trabalhar em função de prazos rígidos) exerce um forte impacto negativo no bem-estar dos trabalhadores – designadamente em situações em que os trabalhadores disponham de pouca autonomia ou tenham pouco apoio de colegas e superiores.

A intensidade de trabalho aumentou na maioria dos países europeus nas últimas duas décadas (a Figura 7 ilustra a tendência de subida geral das percentagens de trabalhadores que trabalham em função de prazos rígidos; o cenário é quase idêntico para os trabalhadores que trabalham a uma cadência elevada). Contudo, o aumento parece ter pelo menos estabilizado neste nível elevado a partir de 2005.

Para a maioria dos trabalhadores (67%) na UE-27, o ritmo de trabalho é definido por exigências directas de pessoas – por exemplo, na interacção com um cliente. Em contraste, apenas 18% dos trabalhadores europeus têm o seu ritmo de trabalho estabelecido pela velocidade automática de uma máquina, e esta percentagem tem vindo a diminuir nos últimos 15 anos. Nos últimos 10 anos, um número maior de trabalhadores afirma que o controlo directo pelo chefe constitui um factor determinante do seu ritmo de trabalho: esta percentagem aumentou de 33% para 37%. Quanto maior for o número de factores que estabelece o ritmo de trabalho dos trabalhadores – os chamados «determinantes do ritmo» – maiores serão as exigências que lhes são colocadas e, conseqüentemente, maior é o potencial de impacto negativo do trabalho na sua saúde. Os trabalhadores da indústria transformadora estão sujeitos ao dobro dos factores determinantes do ritmo de trabalho dos trabalhadores do sector dos serviços.

O limiar que os trabalhadores têm supostamente de atingir em alguns aspectos parece estar a tornar-se mais exigente: uma percentagem crescente de trabalhadores na UE-27 tem de cumprir padrões de qualidade rigorosos no seu trabalho (74% actualmente, em comparação com 69% em 2000).

Figura 8: Tendências nas exigências físicas do trabalho 2000–2010, UE-27 (%)



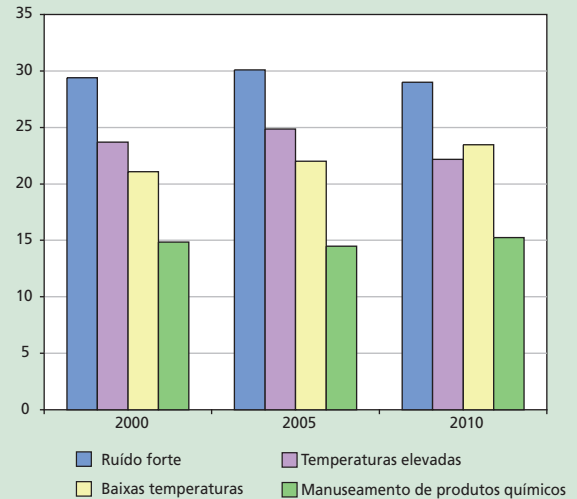
Nota: Os números dizem respeito aos trabalhadores que afirmaram ter sido expostos a estes riscos pelo menos durante um quarto do seu horário de trabalho.

Os riscos físicos continuam persistentes

Os trabalhadores europeus continuam tão expostos a riscos físicos como há 20 anos atrás, o que reflecte o facto de muitos empregos dos europeus continuarem a implicar trabalho físico. Por exemplo, 33% dos trabalhadores transportam cargas pesadas durante pelo menos um quarto do seu horário de trabalho, enquanto 23% são expostos a vibrações – valores que permanecem inalterados desde 2000. E os riscos físicos não estão limitados aos trabalhadores manuais: quase metade de todos os trabalhadores (46%) trabalha em posições que provocam cansaço ou dor pelo menos durante um quarto do tempo. Além disso, os movimentos repetitivos das mãos ou dos braços fazem parte do trabalho de um número de europeus superior ao de há 10 anos atrás.

A exposição das mulheres e dos homens aos riscos físicos diverge, facto que se deve em parte à segregação ainda generalizada entre homens e mulheres em inúmeros sectores. Estas diferenças e semelhanças entre os géneros também se têm mantido mais ou menos constantes ao longo do tempo. Por exemplo, 33% dos homens, mas apenas 10% das mulheres, são regularmente expostos a vibrações, ao passo que 42% dos homens, mas 24% das mulheres transportam cargas pesadas. Em contraste, 13% das mulheres, mas apenas 5% dos homens, levantam ou deslocam pessoas no âmbito do seu trabalho. Contudo, percentagens semelhantes de homens e mulheres trabalham em posições que provocam cansaço (48% e

Figura 9: Tendências em matéria de exposição a riscos ambientais, 2000 – 2010, EU-27 (%)



Nota: Os números dizem respeito aos trabalhadores que afirmaram ter estado sujeitos a estes riscos pelo menos durante um quarto do seu horário de trabalho.

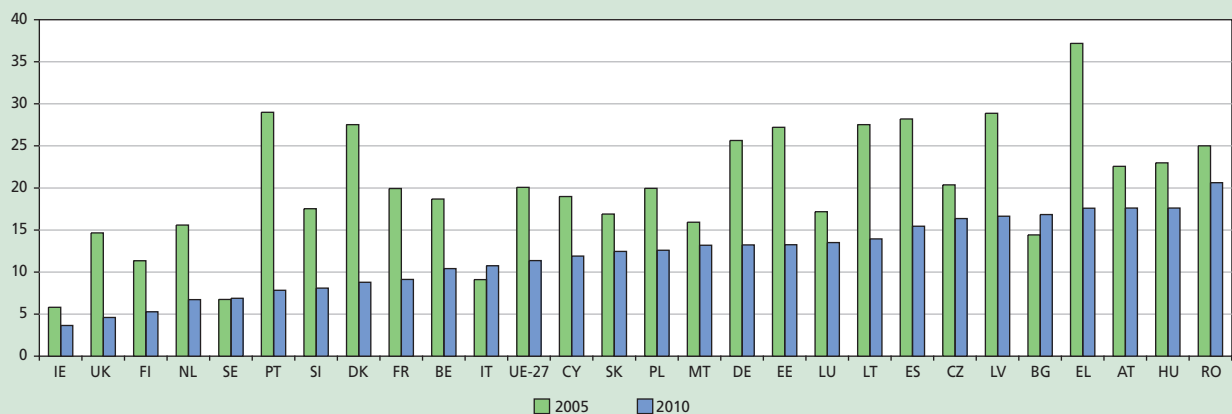
45%, respectivamente), ou fazem movimentos repetitivos com as mãos ou os braços (64% e 63%, respectivamente).

O trabalho gera outros tipos de riscos. O ambiente de trabalho pode ser ruidoso, demasiado quente ou frio, ou conter materiais patogénicos (de que possam resultar doenças).

- Em 2010, quase 30% dos trabalhadores da UE-27 foram expostos a ruído forte durante pelo menos um quarto do seu horário de trabalho, um valor que se mantém inalterado desde 2000.
- Entretanto, 15% inalam fumo ou poeira, ou manuseiam produtos químicos perigosos – também aqui em percentagem idêntica à de 10 anos atrás.
- Uma percentagem maior da população activa manuseou mais produtos infecciosos em 2010 do que em 2005 (11% e 9%, respectivamente).
- Finalmente, em 2010, 23% dos trabalhadores nos países da UE-15 foram expostos a baixas temperaturas, em percentagem idêntica à registada em 1995.

Em virtude da introdução progressiva de legislação anti-tabaco em toda a União, o número de trabalhadores expostos ao fumo do tabaco de outras pessoas está a diminuir. As diferenças nacionais reflectem – em parte – o diferente alcance da legislação aplicada.

Figura 10: Exposição ao fumo do tabaco por país, 2005 e 2010 (%)



Nota: Os números dizem respeito aos trabalhadores que estiveram expostos ao fumo do tabaco pelo menos durante um quarto do seu horário de trabalho; só existem dados disponíveis relativamente a 2005 e 2010.

A percentagem de trabalhadores na UE-27 que consideram que a sua saúde e segurança está em risco devido ao seu trabalho tem vindo a diminuir desde 2000, registando-se uma redução de 31% para 24% dos trabalhadores. (Na CE-12, a percentagem caiu de 40% em 1991 para 28% em 2010.) Isto pode ser em parte reflexo de uma melhor difusão da informação em matéria de saúde e segurança. A percentagem de trabalhadores que afirmam estar muito bem ou bem informados sobre os riscos para a saúde e segurança relacionados com o desempenho do seu trabalho aumentou – atingindo 90% dos trabalhadores em 2010.

Quando eu tiver 64 anos? Manter-se na vida activa durante mais tempo

Cerca de 60% dos trabalhadores da UE-27 consideram que poderiam manter-se no seu emprego actual aos 60 anos de idade. Este valor regista um aumento marginal desde 2000,

de 57% para 59%. Não surpreende que os trabalhadores de profissões diferentes também tenham uma opinião diferente. Cerca de 72% dos administrativos com qualificações elevadas e 61% dos administrativos com qualificações baixas afirmaram poder manter-se no seu emprego actual aos 60 anos de idade. Contudo, apenas 49% dos operários com qualificações elevadas e 44% dos operários com qualificações baixas afirmam o mesmo.

O grau de «sustentabilidade» do trabalho e dos empregos depende da eventualidade de o horário de trabalho permitir o cumprimento de outras responsabilidades, da actualização das qualificações do trabalhador para salvaguardar a segurança do emprego e do grau de autonomia de que este dispõe para lidar com as exigências do trabalho, assim como da medida em que as condições de trabalho protegem a saúde a longo prazo. Verificando-se estas condições, os trabalhadores terão a possibilidade de se manterem a trabalhar durante mais tempo, em conformidade com as metas das políticas da UE.

Metodologia

De cinco em cinco anos, a Eurofound realiza um inquérito com o objectivo de estudar as condições de trabalho na Europa, o Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho (IECT), entrevistando quer os trabalhadores por conta de outrem, quer os trabalhadores por conta própria relativamente a uma série de questões fundamentais relacionadas com o seu trabalho e emprego. Ao longo do tempo, o número de tópicos analisados no inquérito tem vindo a aumentar. O inquérito já foi efectuado cinco vezes.

- O primeiro IECT realizou-se em 1990/1991: foram inquiridos trabalhadores da CE-12.
- O segundo IECT realizou-se em 1995/1996: foram inquiridos trabalhadores da UE-15.
- O terceiro IECT realizou-se em 2000: a UE-15 e a Noruega foram inquiridas numa primeira fase, tendo o inquérito sido posteriormente alargado de modo a abranger os 12 Estados-Membros novos em 2001, e a Turquia em 2002, numa segunda fase.
- O quarto IECT realizou-se em 2005: UE-27, e ainda a Noruega, Croácia, Turquia e Suíça.
- O trabalho de campo para o quinto IECT foi desenvolvido entre Janeiro e Junho de 2010, tendo sido entrevistados quase 44 000 trabalhadores na UE-27, Noruega, Croácia, antiga República Jugoslava da Macedónia, Turquia, Albânia, Montenegro e Kosovo.

Os dados do IECT são estimativas. Têm por base uma amostra representativa dos trabalhadores europeus, e não a população no seu todo. Há, pois, que interpretar com cautela as diferenças ao longo do tempo e entre países. O texto supra apenas discute as diferenças com uma grande probabilidade de reflectirem diferenças reais, mais do que constituírem o resultado da amostragem.

Na presente síntese apenas são analisadas as respostas de trabalhadores da UE-27. Além disso, as análises de tendências não consideram necessariamente os 20 anos do IECT até à data: algumas das perguntas só foram feitas em «vagas» mais recentes. Nos próximos meses serão publicados dados mais pormenorizados sobre as tendências, resultados e análises no sítio Web da Eurofound, onde está disponível mais informação de carácter metodológico.

Informações adicionais

Estão disponíveis informações adicionais sobre o Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho em

www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/index.htm

Sophia MacGoris, Assistente de Investigação, smg@eurofound.europa.eu

Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (Eurofound)

Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Irlanda

Telefone: (+353 1) 204 31 00

Email: information@eurofound.europa.eu

Sítio Web: <http://www.eurofound.europa.eu>

